MII ME2 – Anleitungsprozesse planen, durchführen und evaluieren

Jan Rosenow – M.A. Pflegepädagogik
Tim Binias – B. A. Pflegemanagement
März 2024

01 Übersicht kommende Stunden

02 Methoden der Praxisanleitung

„Die Praxisanleitung **nicht** dem Zufall überlassen!"

Gruppenarbeit

- ✓ **Gruppenanzahl:** 3
- ✓ **Zeit:** 90 Minuten
- ✓ **Medium:** Präsentation, OMW…
- ✓ **Auftrag:**
  Die zugeteilten Methoden der Praxisanleitung ausarbeiten und darstellen

Hinweise:

- Vorgegebene Quellen als erstes nutzen
- Weitere Quellen und Inhalte recherchieren
- Methode zusammenfassen/beschreiben
- Verbindung zu Kompetenzentwicklung (Olbrich)
- Konkretes (kurzes) Beispiel wählen und Ablauf beschreiben

Aufteilung - Methoden

Gruppe 1:
- Einzeldemonstration
- Modell der vollständigen Handlung

Gruppe 2:
- Cognitive Apprenticeship (CAS)
- Lernaufgabe

Gruppe 3:
- Rollentausch
- Fallarbeit

Quellen

Quellen

Bamberger Methodenkoffer

Link zu Moodle

Quellen

Bamberger Methodenkoffer

Link zu Moodle

Agata Methodenbox

Link zu Moodle

Kompetenztheoretisches Modell der Pflegedidaktik (Olbrich, 2009)

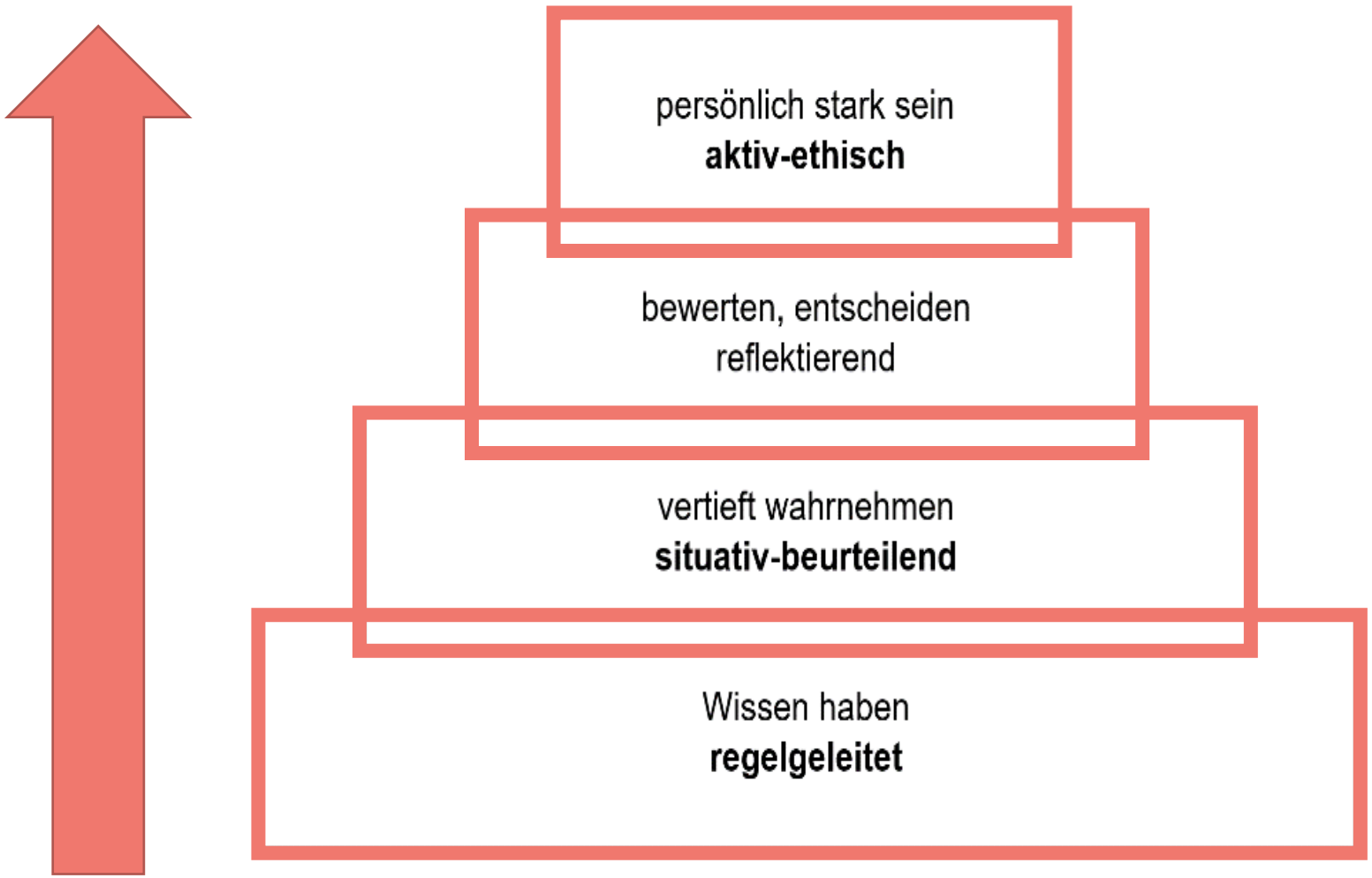


Abbildung 1: Handlungsdimensionen und Kompetenzhierarchie (Olbrich, 2009, S. 67)

Kompetenztheoretisches Modell der Pflegedidaktik (Olbrich, 2009)

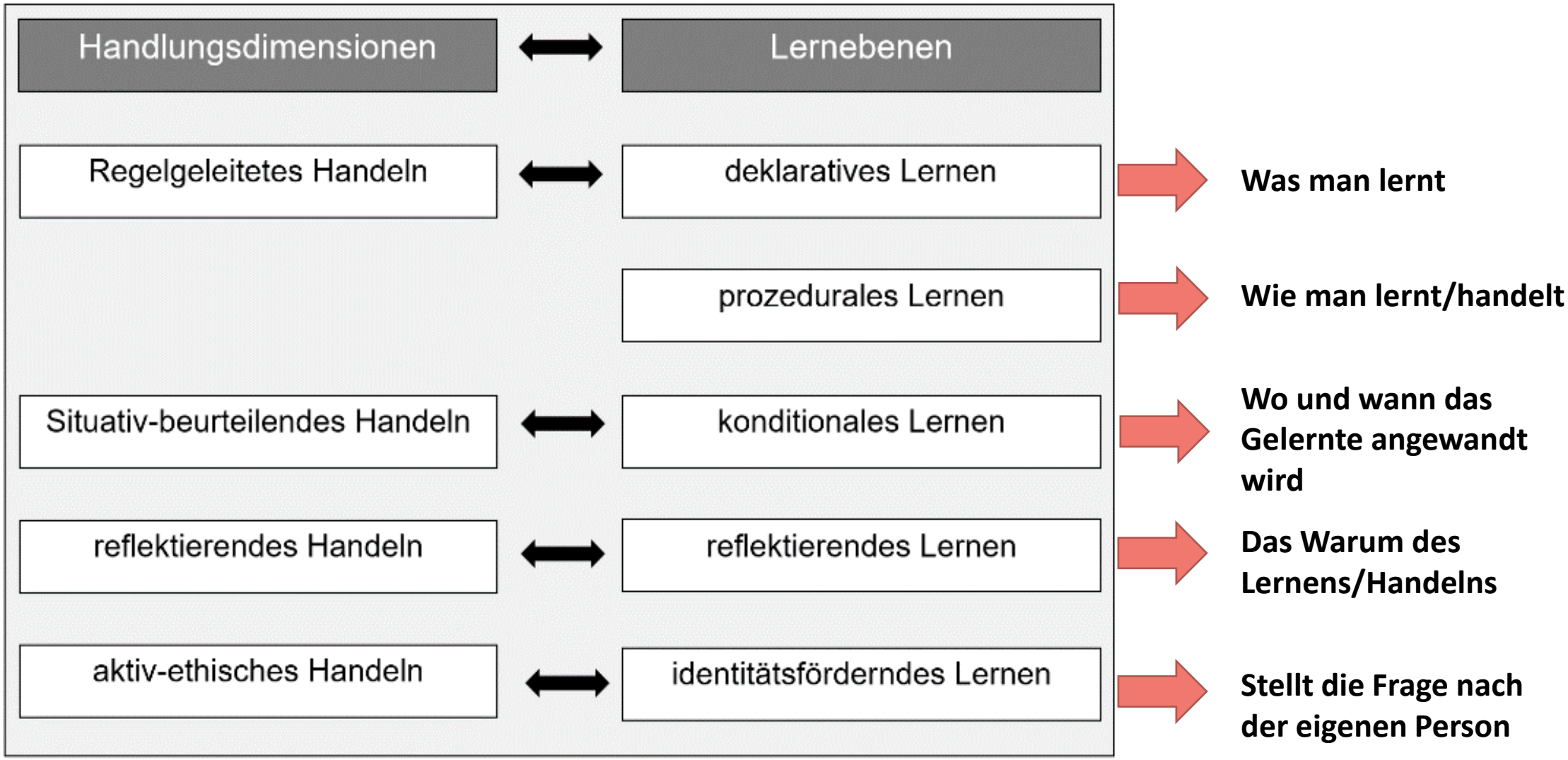


Abbildung 2: Handlungsdimensionen und Lernebenen (Olbrich, 2009, S. 68)

(Einzel-)Demonstration

- ☑ Klassische Anleitungsform zur Simulation und Einübung von Fähigkeiten und Fertigkeiten mit vorgegebenem Handlungsverlauf
- ☑ Fördert v. a. die Fachkompetenz; Verzicht auf Situations- und Patientenbezug
- ☑ Verstehen durch Beobachtung und Aktivierung von Vorwissen/-erfahrung
- ☑ Selbstständige Durchführung des Erlernten
- ☑ Vorwissen erforderlich → Verknüpfungen und Verbindungen zwischen Wissen und Handeln

(Behrendt, 2017; Braunschweiger et al., 2022; Mamerow, 2021)

(Einzel-)Demonstration

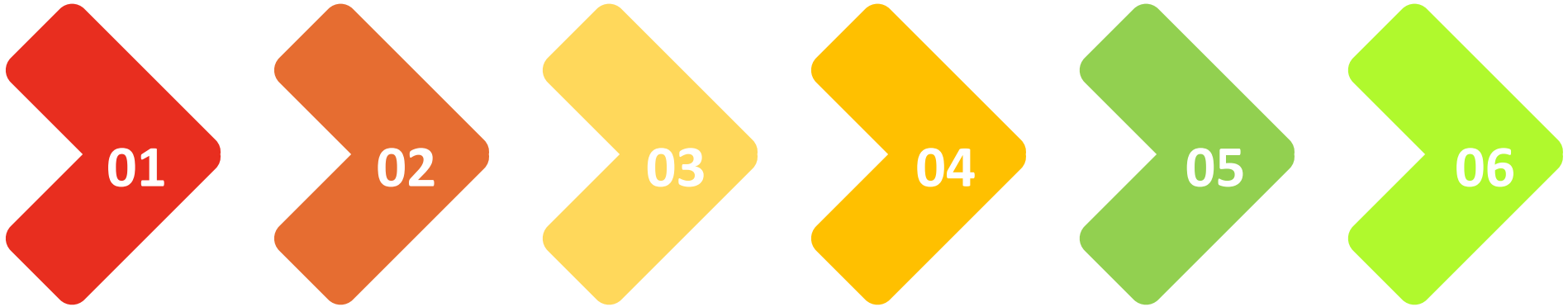
(Behrendt, 2017; Braunschweiger et al., 2022; Mamerow, 2021)

Vorbereitung/Planung
Thema, Raum, Zeit, TN, Rollen, Vorwissen usw. bestimmen.

Demonstration 1
PA demonstriert die Handlung schrittweise unter Beobachtung des Azubis.

Demonstration 2
Azubi demonstriert die zuvor gesehene Handlung

Anpassung der Komplexität
Elemente wie das Stellen von Fragen vor, während oder nach der Handlung oder dem Einbauen von Fehlern bei der Demonstration der PA sind möglich.

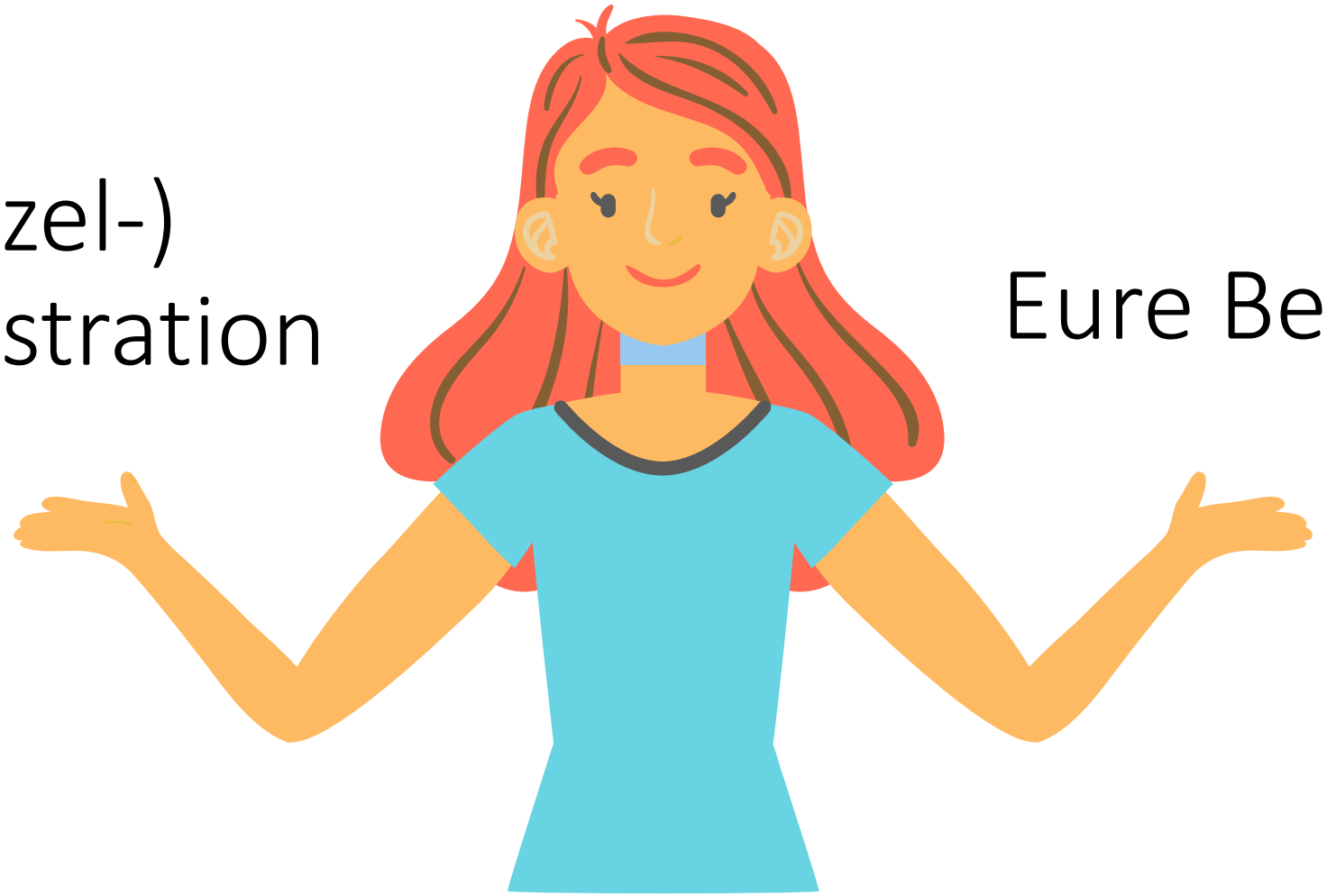


Nachbereitung/Nachbesprechung
Durchführung wird zwischen PA und Azubi besprochen. PA weist auf mögliche Verbesserungen hin. Fragen des Azubi werden geklärt.

Förderbedarf
Zu fördernde Aspekte bestimmen. Nächste Anleitung planen.

Modifizierter Ablauf (Einzel-)Demonstration – eigene Darstellung

(Einzel-)
Demonstration



Eure Beispiele

Modell der vollständigen Handlung

Erweiterung der Vier-Stufen-Methode;
basiert auf → Lernen am Modell (Bandura)

Ursprünglich auf das Nachmachen und dem Erlernen von Fähigkeiten und Tätigkeiten ausgerichtet → **erweitert** auf komplexe Aufgaben und möglichst eigenständige Lösung.

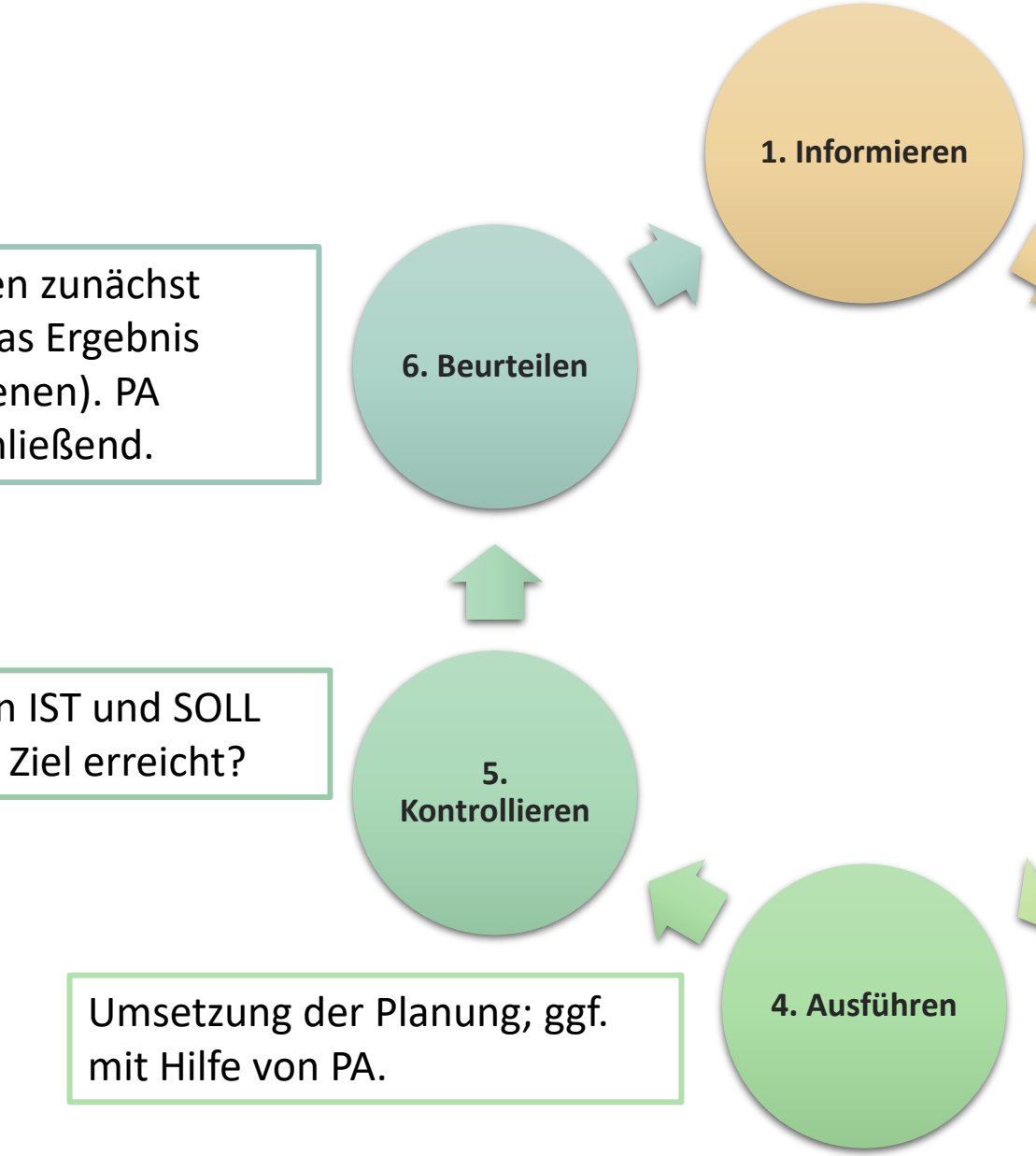
Ursprüngliche Stufen:

- *Vorbereitung und Erklärung der Pflegehandlung*
- *Demonstrieren und erklären*
- *Nachmachen und erklären lassen*
- *Eigenständig üben und vertiefen*

Erweiterung auf komplexe Aufgaben (dem Ausbildungsstand und der Person entsprechend) und **größere Eigenständigkeit**

(Behrendt, 2017; Bohrer, 2014; Braunschweiger et al., 2022; Mamerow, 2021)

Modell der vollständigen Handlung



Azubis suchen die Informationen zur Lösung des Problems selbständig.

Azubis legen Handlungsschritte fest. Benötigtes Material usw. werden durchdacht und organisiert.

Entscheidung mit PA, ob Lösung und Umsetzung zielführend und richtig.

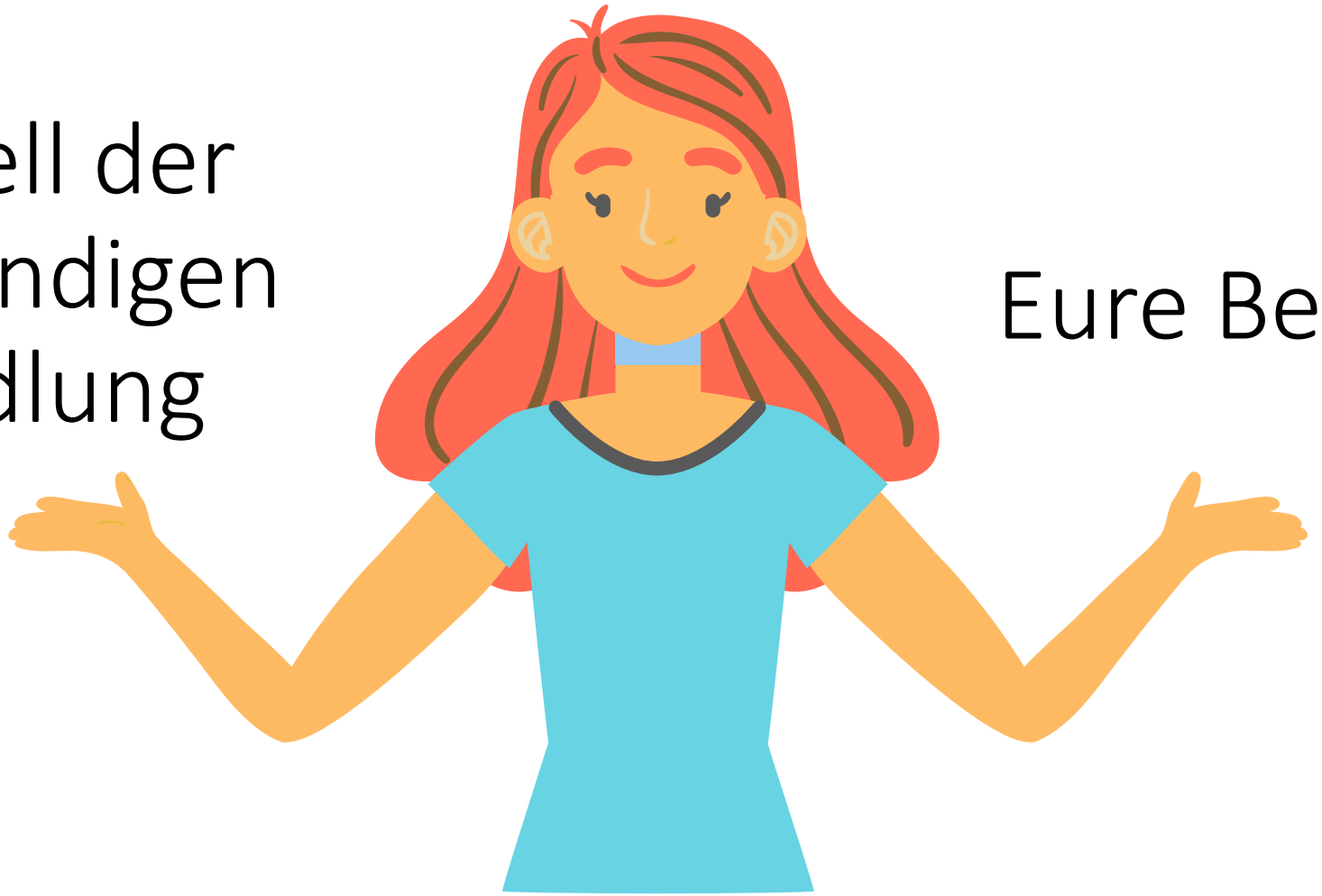
Umsetzung der Planung; ggf. mit Hilfe von PA.

Azubis gleichen IST und SOLL ab. Wurde das Ziel erreicht?

Azubis bewerten zunächst selbstständig das Ergebnis (Reflektionsebenen). PA bewertet anschließend.

(Behrendt, 2017; Bohrer, 2014; Braunschweiger et al., 2022; Mamerow, 2021)

Modell der vollständigen Handlung



Eure Beispiele

Cognitive Apprenticeship (CAS)

Cognitive = erkennend
Apprenticeship = Ausbildung

- Ursprünglich aus der Handwerkslehre
- Phasenbezogenes Instruktionsmodell für berufspraktische Ausbildung

- Lehr-Lernmodell zur Sichtbarmachung von kognitiven Prozessen für Lernende
- Lernen geschieht anhand praktischer, aufbauender Situationen („Schritt für Schritt“)
- Modell erfolgt in sechs Phasen

- Ziel ist es die Lernenden zu einer reflektierten und selbständigen *Performanz* zu begleiten.
- Azubis sehen jeden einzelnen Arbeitsschritt auf dem Weg zum Endprodukt und erkennen dessen Bedeutung für die Fertigstellung.

(Behrendt, 2017; Brühlmann, 2011; Braunschweiger et al., 2022; Schewior-Popp, 2011, 2014, Stangl, 2024)

Phasen CAS

(Behrendt, 2017; Brühlmann, 2011; Braunschweiger et al., 2022; Schewior-Popp, 2011, 2014)

Modeling

(*modellieren, Modell sein*) – PA demonstrieren die Handlung. Azubis sehen dabei zu.

Coaching

(*begleiten, beraten*) – Azubis führen die Handlung in Begleitung u. Unterstützung der PA durch. Handlung wird zuvor besprochen.

Scaffolding/Fading

(*Lerngerüst geben/zurückziehen*) – Unterstützung der PA wird stetig weniger. Azubis übernehmen mehr. PA und andere Aspekte dürfen als Hilfe dienen.

Articulation

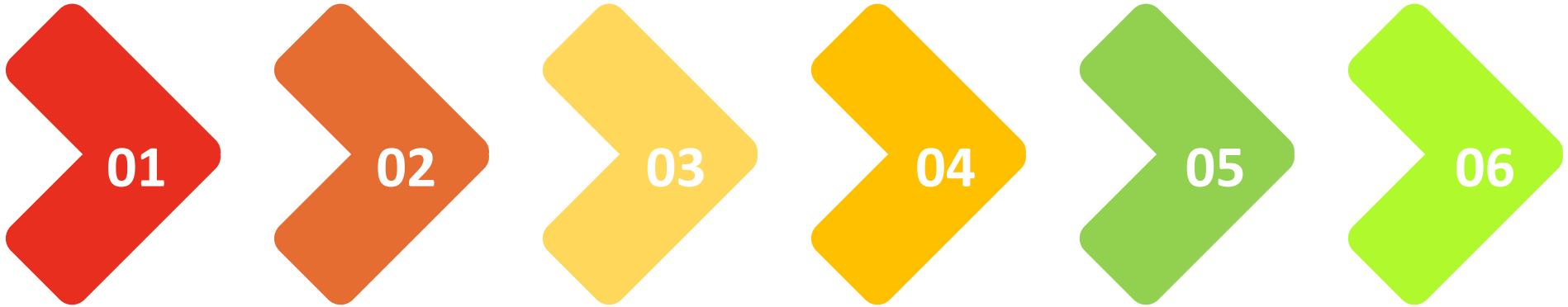
(*beschreiben, verbalisieren*) – Selbstständige Durchführung ist erreicht und wird anschließend beschrieben, begründet und erstmals reflektiert.

Reflection

(*hinterfragen, vergleichen*) – Reflexionsprozess wird fortgesetzt. Azubis beurteilen ihre Performanz, machen Verbesserungsvorschläge und übertragen die Handlung auf andere Situationen. PA begleitet und kommentiert den Prozess der Reflexion.

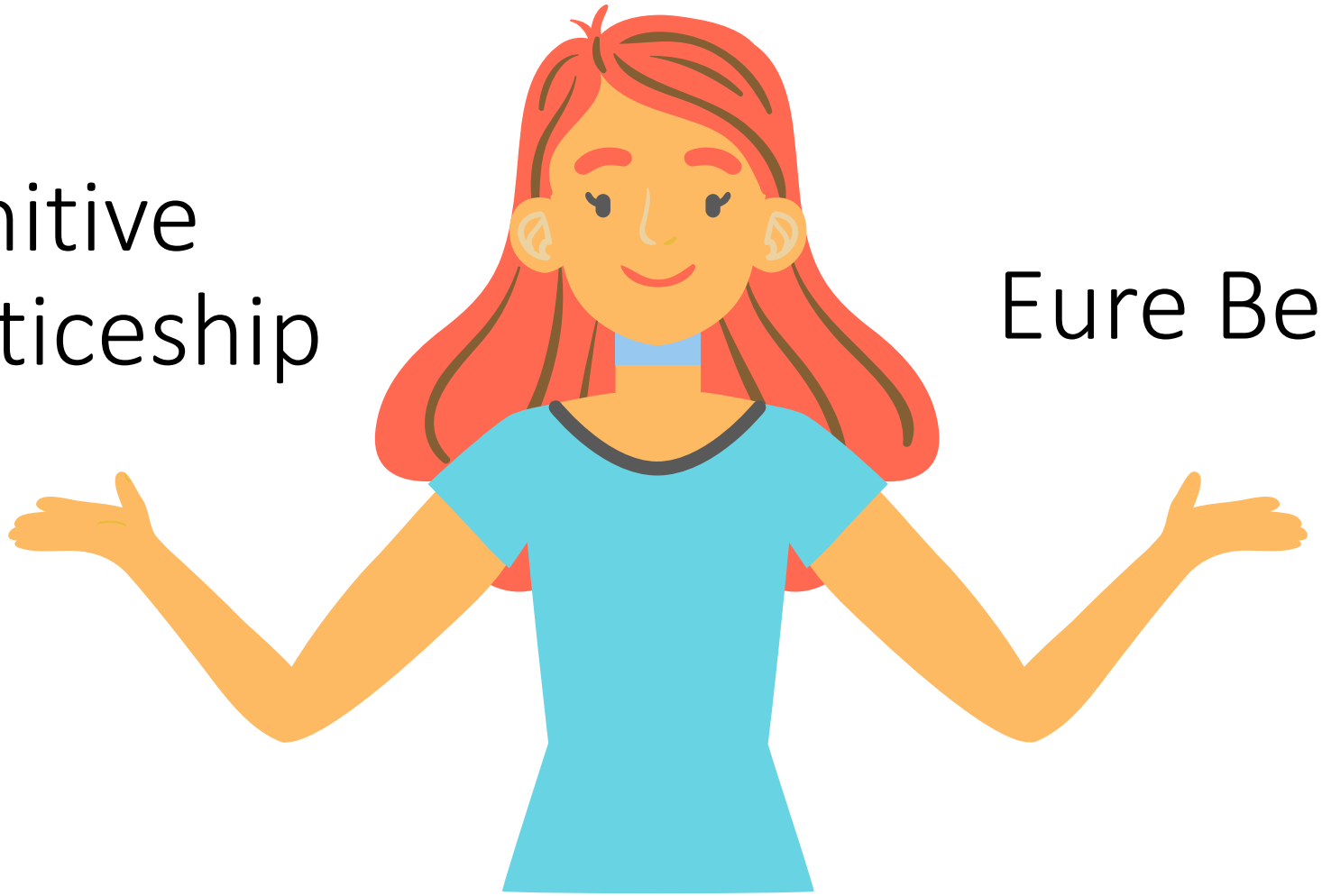
Exploration

(*erforschen, untersuchen, weiterentwickeln*) – Transfer auf andere Situationen. Erweiterung des Handlungsrepertoires. PA sind Begleiter.



Aktiver PA → Passiver PA

Cognitive Apprenticeship



Eure Beispiele

Unterschiede: Einzeldem., Modell der vollständigen Handlung, CAS

Aspekt	Einzeldemonstration	Modell der vollständigen Handlung	Cognitive Apprenticeship
Ziel/Intention			
Vorgehensweise			
Rolle der Praxisanleitung			
Rolle der Lernenden			
Interaktivität			
Feedback & Reflexion			
Grad der Selbstständigkeit			

Unterschiede: Einzeldem., Modell der vollständigen Handlung, CAS

Aspekt	Einzeldemonstration	Modell der vollständigen Handlung	Cognitive Apprenticeship
Ziel/Intention	Klare Darstellung eines konkreten Handlungsablaufs, sodass Lernende den Ablauf nachvollziehen können.	Ganzheitliches Erlernen eines kompletten Prozesses – von der Planung über die Durchführung bis zur Reflexion.	Vermittlung von Fach- und Denkmustern, indem die kognitiven Prozesse des Experten sichtbar gemacht und schrittweise an den Lernenden übergeben werden.
Vorgehensweise			
Rolle der Praxisanleitung			
Rolle der Lernenden			
Interaktivität			
Feedback & Reflexion			
Grad der Selbstständigkeit			

Unterschiede: Einzeldem., Modell der vollständigen Handlung, CAS

Aspekt	Einzeldemonstration	Modell der vollständigen Handlung	Cognitive Apprenticeship
Ziel/Intention	Klare Darstellung eines konkreten Handlungsablaufs, sodass Lernende den Ablauf nachvollziehen können.	Ganzheitliches Erlernen eines kompletten Prozesses – von der Planung über die Durchführung bis zur Reflexion.	Vermittlung von Fach- und Denkmustern, indem die kognitiven Prozesse des Experten sichtbar gemacht und schrittweise an den Lernenden übergeben werden.
Vorgehensweise	Demonstration der Tätigkeit (einmalig, mehrmalig). Die Lernenden wiederholen die Tätigkeit.	Der komplette Arbeitsprozess wird in einzelne Phasen aufgeteilt und die Phasen nacheinander durchlaufen.	Der Experte demonstriert nicht nur die Handlung, sondern erklärt auch das zugrunde liegende Denken – mit anschließender Unterstützung (Scaffolding) und Coaching.
Rolle der Praxisanleitung			
Rolle der Lernenden			
Interaktivität			
Feedback & Reflexion			
Grad der Selbstständigkeit			

Unterschiede: Einzeldem., Modell der vollständigen Handlung, CAS

Aspekt	Einzeldemonstration	Modell der vollständigen Handlung	Cognitive Apprenticeship
Ziel/Intention	Klare Darstellung eines konkreten Handlungsablaufs, sodass Lernende den Ablauf nachvollziehen können.	Ganzheitliches Erlernen eines kompletten Prozesses – von der Planung über die Durchführung bis zur Reflexion.	Vermittlung von Fach- und Denkmustern, indem die kognitiven Prozesse des Experten sichtbar gemacht und schrittweise an den Lernenden übergeben werden.
Vorgehensweise	Demonstration der Tätigkeit (einmalig, mehrmalig). Die Lernenden wiederholen die Tätigkeit.	Der komplette Arbeitsprozess wird in einzelne Phasen aufgeteilt und die Phasen nacheinander durchlaufen.	Der Experte demonstriert nicht nur die Handlung, sondern erklärt auch das zugrunde liegende Denken – mit anschließender Unterstützung (Scaffolding) und Coaching.
Rolle der Praxisanleitung	Vorbildfunktion – PA zeigt den Ablauf und erklärt ggf. einzelne Schritte.	Entsprechend Ausbildungsstand: 1. PA strukturiert den gesamten Prozess, gibt Anleitung und moderiert Reflexionsphasen. 2. Lernende übernehmen die Verantwortung aller Phasen	Der Experte agiert als Mentor, der seine Denkprozesse „laut macht“, gezielt coacht und den Support schrittweise reduziert (Fading).
Rolle der Lernenden			
Interaktivität			
Feedback & Reflexion			
Grad der Selbstständigkeit			

Unterschiede: Einzeldem., Modell der vollständigen Handlung, CAS

Aspekt	Einzeldemonstration	Modell der vollständigen Handlung	Cognitive Apprenticeship
Ziel/Intention	Klare Darstellung eines konkreten Handlungsablaufs, sodass Lernende den Ablauf nachvollziehen können.	Ganzheitliches Erlernen eines kompletten Prozesses – von der Planung über die Durchführung bis zur Reflexion.	Vermittlung von Fach- und Denkmustern, indem die kognitiven Prozesse des Experten sichtbar gemacht und schrittweise an den Lernenden übergeben werden.
Vorgehensweise	Demonstration der Tätigkeit (einmalig, mehrmalig). Die Lernenden wiederholen die Tätigkeit.	Der komplette Arbeitsprozess wird in einzelne Phasen aufgeteilt und die Phasen nacheinander durchlaufen.	Der Experte demonstriert nicht nur die Handlung, sondern erklärt auch das zugrunde liegende Denken – mit anschließender Unterstützung (Scaffolding) und Coaching.
Rolle der Praxisanleitung	Vorbildfunktion – PA zeigt den Ablauf und erklärt ggf. einzelne Schritte.	Entsprechend Ausbildungsstand: 1. PA strukturiert den gesamten Prozess, gibt Anleitung und moderiert Reflexionsphasen. 2. Lernende übernehmen die Verantwortung aller Phasen	Der Experte agiert als Mentor, der seine Denkprozesse „laut macht“, gezielt coacht und den Support schrittweise reduziert (Fading).
Rolle der Lernenden	Primär Beobachter/Nachahmer – sie nehmen die Demonstration auf und sollen diese später nachahmen.	Aktive Teilnahme: Lernende durchlaufen selbstständig alle Phasen des Prozesses und reflektieren ihre Handlungen.	Lernende werden durch gezielte Interventionen in den Denk- und Handlungsprozess einbezogen, sodass sie eigenständig problemorientiert arbeiten lernen.
Interaktivität			
Feedback & Reflexion			
Grad der Selbstständigkeit			

Unterschiede: Einzeldem., Modell der vollständigen Handlung, CAS

Aspekt	Einzeldemonstration	Modell der vollständigen Handlung	Cognitive Apprenticeship
Ziel/Intention	Klare Darstellung eines konkreten Handlungsablaufs, sodass Lernende den Ablauf nachvollziehen können.	Ganzheitliches Erlernen eines kompletten Prozesses – von der Planung über die Durchführung bis zur Reflexion.	Vermittlung von Fach- und Denkmustern, indem die kognitiven Prozesse des Experten sichtbar gemacht und schrittweise an den Lernenden übergeben werden.
Vorgehensweise	Demonstration der Tätigkeit (einmalig, mehrmalig). Die Lernenden wiederholen die Tätigkeit.	Der komplette Arbeitsprozess wird in einzelne Phasen aufgeteilt und die Phasen nacheinander durchlaufen.	Der Experte demonstriert nicht nur die Handlung, sondern erklärt auch das zugrunde liegende Denken – mit anschließender Unterstützung (Scaffolding) und Coaching.
Rolle der Praxisanleitung	Vorbildfunktion – PA zeigt den Ablauf und erklärt ggf. einzelne Schritte.	Entsprechend Ausbildungsstand: 1. PA strukturiert den gesamten Prozess, gibt Anleitung und moderiert Reflexionsphasen. 2. Lernende übernehmen die Verantwortung aller Phasen	Der Experte agiert als Mentor, der seine Denkprozesse „laut macht“, gezielt coacht und den Support schrittweise reduziert (Fading).
Rolle der Lernenden	Primär Beobachter/Nachahmer – sie nehmen die Demonstration auf und sollen diese später nachahmen.	Aktive Teilnahme: Lernende durchlaufen selbstständig alle Phasen des Prozesses und reflektieren ihre Handlungen.	Lernende werden durch gezielte Interventionen in den Denk- und Handlungsprozess einbezogen, sodass sie eigenständig problemorientiert arbeiten lernen.
Interaktivität	Gering – der Fokus liegt auf dem Beobachten/Nachahmen; Fragen kommen meist erst im Anschluss.	Moderat bis Hoch – entsprechend Variante 1 oder 2	Hoch – kontinuierliche Interaktion, bei der der Experte in realen Situationen unterstützt, Feedback gibt und Denkprozesse anregt.
Feedback & Reflexion			
Grad der Selbstständigkeit			

Unterschiede: Einzeldem., Modell der vollständigen Handlung, CAS

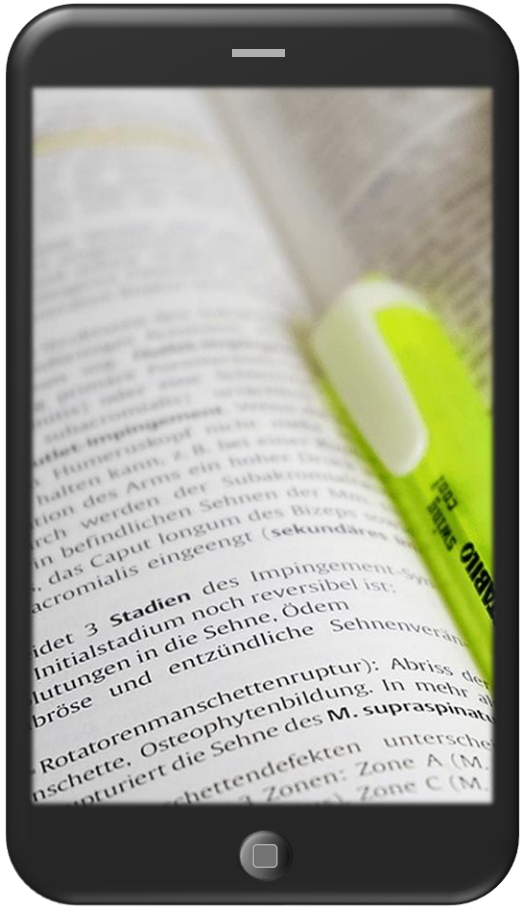
Aspekt	Einzeldemonstration	Modell der vollständigen Handlung	Cognitive Apprenticeship
Ziel/Intention	Klare Darstellung eines konkreten Handlungsablaufs, sodass Lernende den Ablauf nachvollziehen können.	Ganzheitliches Erlernen eines kompletten Prozesses – von der Planung über die Durchführung bis zur Reflexion.	Vermittlung von Fach- und Denkmustern, indem die kognitiven Prozesse des Experten sichtbar gemacht und schrittweise an den Lernenden übergeben werden.
Vorgehensweise	Demonstration der Tätigkeit (einmalig, mehrmalig). Die Lernenden wiederholen die Tätigkeit.	Der komplette Arbeitsprozess wird in einzelne Phasen aufgeteilt und die Phasen nacheinander durchlaufen.	Der Experte demonstriert nicht nur die Handlung, sondern erklärt auch das zugrunde liegende Denken – mit anschließender Unterstützung (Scaffolding) und Coaching.
Rolle der Praxisanleitung	Vorbildfunktion – PA zeigt den Ablauf und erklärt ggf. einzelne Schritte.	Entsprechend Ausbildungsstand: 1. PA strukturiert den gesamten Prozess, gibt Anleitung und moderiert Reflexionsphasen. 2. Lernende übernehmen die Verantwortung aller Phasen	Der Experte agiert als Mentor, der seine Denkprozesse „laut macht“, gezielt coacht und den Support schrittweise reduziert (Fading).
Rolle der Lernenden	Primär Beobachter/Nachahmer – sie nehmen die Demonstration auf und sollen diese später nachahmen.	Aktive Teilnahme: Lernende durchlaufen selbstständig alle Phasen des Prozesses und reflektieren ihre Handlungen.	Lernende werden durch gezielte Interventionen in den Denk- und Handlungsprozess einbezogen, sodass sie eigenständig problemorientiert arbeiten lernen.
Interaktivität	Gering – der Fokus liegt auf dem Beobachten/Nachahmen; Fragen kommen meist erst im Anschluss.	Moderat bis Hoch – entsprechend Variante 1 oder 2	Hoch – kontinuierliche Interaktion, bei der der Experte in realen Situationen unterstützt, Feedback gibt und Denkprozesse anregt.
Feedback & Reflexion	Feedback erfolgt meist nach der Demonstration oder während einer anschließenden Übungsphase.	Integrierte Reflexionsphasen nach jedem Abschnitt des Gesamtprozesses; systematisches Feedback ist fester Bestandteil des Modells.	Regelmäßiges, konstruktives Feedback während des gesamten Lernprozesses; Reflexion wird explizit angeregt, um kognitive Strategien zu festigen.
Grad der Selbstständigkeit			

Unterschiede: Einzeldem., Modell der vollständigen Handlung, CAS

Aspekt	Einzeldemonstration	Modell der vollständigen Handlung	Cognitive Apprenticeship
Ziel/Intention	Klare Darstellung eines konkreten Handlungsablaufs, sodass Lernende den Ablauf nachvollziehen können.	Ganzheitliches Erlernen eines kompletten Prozesses – von der Planung über die Durchführung bis zur Reflexion.	Vermittlung von Fach- und Denkmustern, indem die kognitiven Prozesse des Experten sichtbar gemacht und schrittweise an den Lernenden übergeben werden.
Vorgehensweise	Demonstration der Tätigkeit (einmalig, mehrmalig). Die Lernenden wiederholen die Tätigkeit.	Der komplette Arbeitsprozess wird in einzelne Phasen aufgeteilt und die Phasen nacheinander durchlaufen.	Der Experte demonstriert nicht nur die Handlung, sondern erklärt auch das zugrunde liegende Denken – mit anschließender Unterstützung (Scaffolding) und Coaching.
Rolle der Praxisanleitung	Vorbildfunktion – PA zeigt den Ablauf und erklärt ggf. einzelne Schritte.	Entsprechend Ausbildungsstand: 1. PA strukturiert den gesamten Prozess, gibt Anleitung und moderiert Reflexionsphasen. 2. Lernende übernehmen die Verantwortung aller Phasen	Der Experte agiert als Mentor, der seine Denkprozesse „laut macht“, gezielt coacht und den Support schrittweise reduziert (Fading).
Rolle der Lernenden	Primär Beobachter/Nachahmer – sie nehmen die Demonstration auf und sollen diese später nachahmen.	Aktive Teilnahme: Lernende durchlaufen selbstständig alle Phasen des Prozesses und reflektieren ihre Handlungen.	Lernende werden durch gezielte Interventionen in den Denk- und Handlungsprozess einbezogen, sodass sie eigenständig problemorientiert arbeiten lernen.
Interaktivität	Gering – der Fokus liegt auf dem Beobachten/Nachahmen; Fragen kommen meist erst im Anschluss.	Moderat bis Hoch – entsprechend Variante 1 oder 2	Hoch – kontinuierliche Interaktion, bei der der Experte in realen Situationen unterstützt, Feedback gibt und Denkprozesse anregt.
Feedback & Reflexion	Feedback erfolgt meist nach der Demonstration oder während einer anschließenden Übungsphase.	Integrierte Reflexionsphasen nach jedem Abschnitt des Gesamtprozesses; systematisches Feedback ist fester Bestandteil des Modells.	Regelmäßiges, konstruktives Feedback während des gesamten Lernprozesses; Reflexion wird explizit angeregt, um kognitive Strategien zu festigen.
Grad der Selbstständigkeit	Lernende beobachten und übernehmen erst im Nachhinein selbstständig – Unterstützung bleibt oft extern.	Durch das Durchlaufen aller Prozessschritte steigt die Selbstständigkeit schrittweise – von angeleiteten zu selbstgesteuerten Handlungen.	Die Unterstützung (Scaffolding) wird sukzessive reduziert, sodass Lernende zunehmend eigenständig denken und handeln können.

Lernaufgabe/Praxisaufgabe

(Behrendt, 2017; Kaiser, 2005; Müller, 2005, 2009)

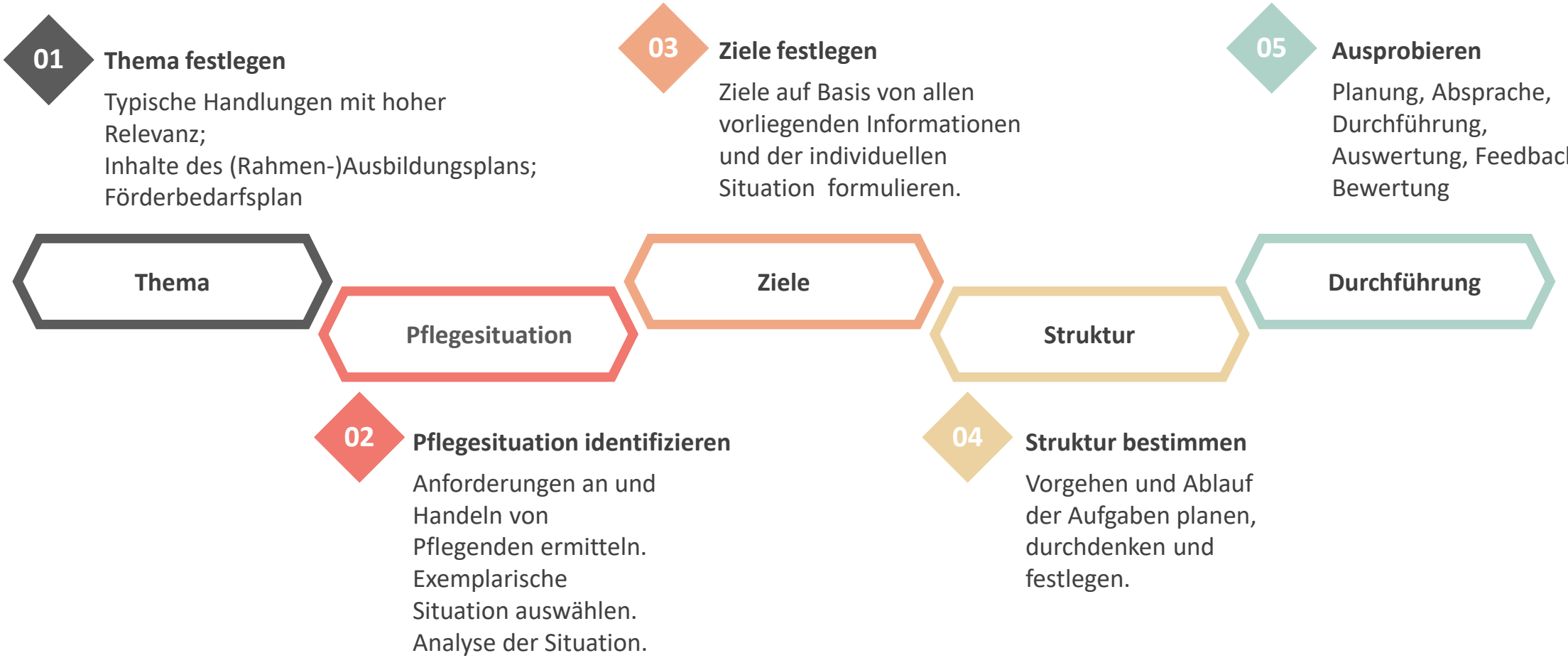


Aufgabenstellungen im dualen Bildungssystem, die sich an komplexen beruflichen Arbeitsprozessen orientieren.
Im Fokus steht das betriebliche Lernen, für das typische Arbeitssituationen und Arbeitsaufgaben didaktisch-methodisch aufbereitet werden.
Die Bearbeitung zielt auf die Handlungskompetenz der Auszubildenden ab.
Die Form der Darstellung und die Inhalte variieren. Es existiert keine einheitliche Form oder Aufgabenstellung.

Merkmale

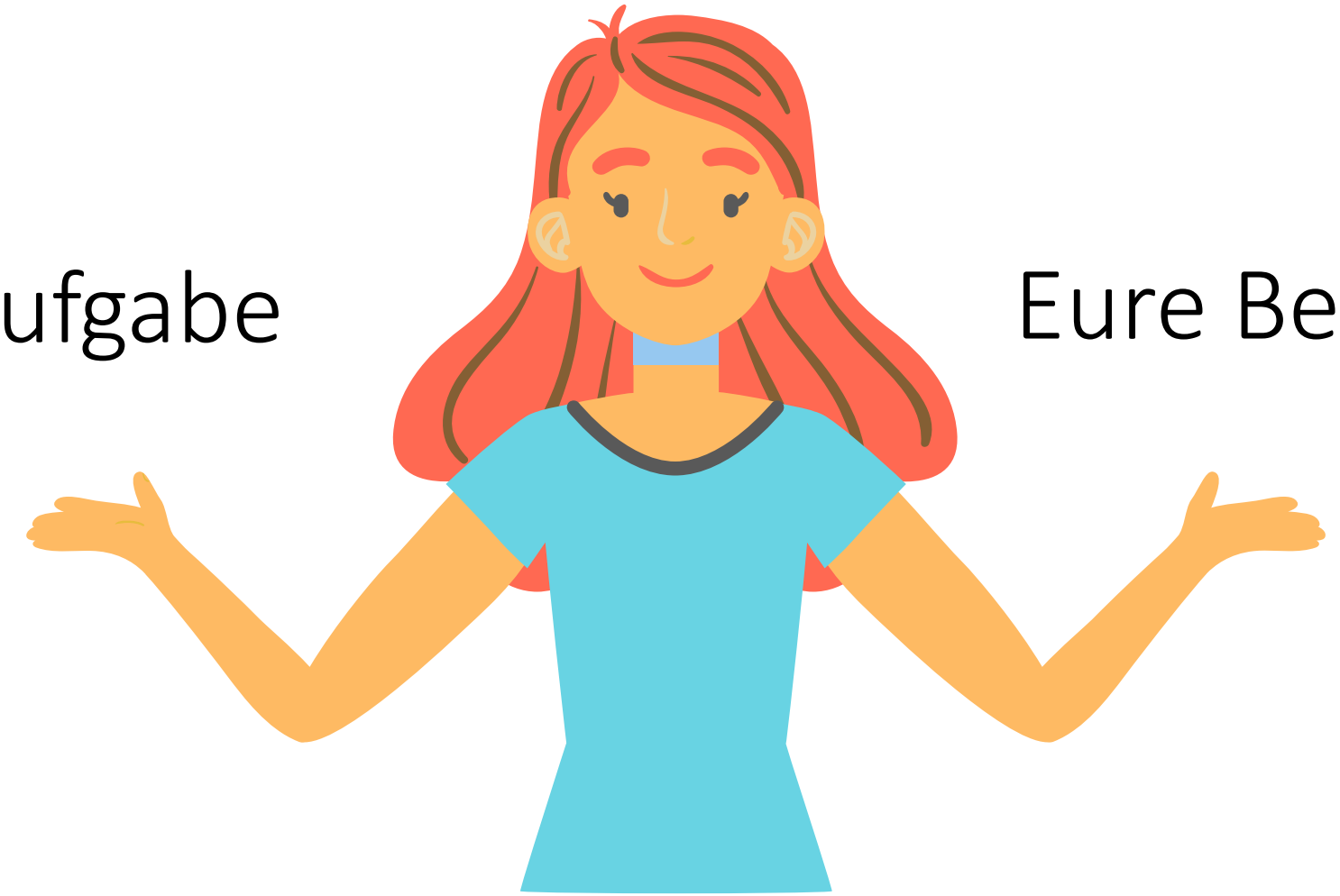
- Greifen typische Arbeitssituationen auf.
- Verbinden die Bereiche Arbeit und Lernen miteinander.
- Integrieren Theorie- und Erfahrungswissen zur Förderung reflexiver Handlungsfähigkeit.
- Greifen Handlungen mit hoher Relevanz für den Beruf auf.
- Initiieren idealerweise selbst organisierte Lernprozesse.
- Berücksichtigen, dass sozial-kommunikative Kompetenzen Kernelemente sind.
- Greifen die für berufliche Handlungsstrategien bedeutsamen Vorerfahrungen von Auszubildenden auf und machen sie bewusst.
- Beinhalten die Begleitung durch pädagogisch qualifizierte Ausbilder:innen als unverzichtbaren Bestandteil

Lernaufgabe erstellen



Eigene Darstellung

Lernaufgabe



Eure Beispiele

Übergabe mit Rollentausch

- ☑ Kombination aus zwei Methoden
- ☑ Komplexe Anleitungssituation → Verantwortung innerhalb eines definierten Pflegebereichs gemäß Ausbildungsstand übernehmen
- ☑ PA und Azubi tauschen die Rollen. PA übernimmt zudem die Rolle der Lernbegleitung
- ☑ Pflegeteam und ggf. andere Berufsgruppen informieren
- ☑ Adäquate Einarbeitung in den Bereich unbedingt erforderlich

(Behrendt, 2017; Braunschweiger et al. 2022; Quernheim, 2021)

Übergabe mit Rollentausch

(Behrendt, 2017; Braunschweiger et al. 2022; Quernheim, 2021)

Einarbeitung
Azubis wird ca. zwei Wochen umfassend im Setting eingearbeitet

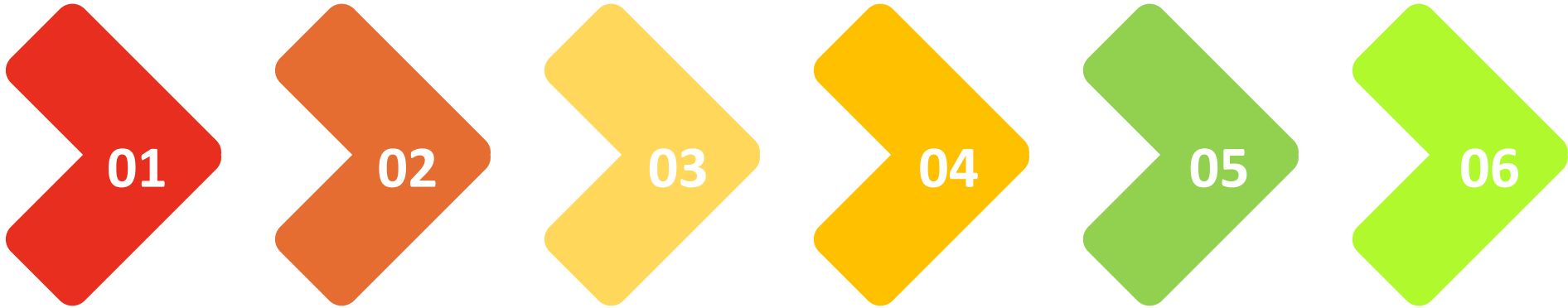
Absprache mit dem Team
Pflegeteam und andere Berufsgruppen werden über die Anleitung informiert. Zuständigkeit über Pflegegruppe geht an Azubi über.

Betreuung der Pflegegruppe
Azubi ist für alle Handlungen (gemäß) Ausbildungsstand zuständig. PA begleitet den Prozess. Einschreiten bei möglichem Schaden. Hilfe bei Fragen und Ratlosigkeit.

Übergabe
Azubi führt eine Übergabe an die Folgeschicht durch.

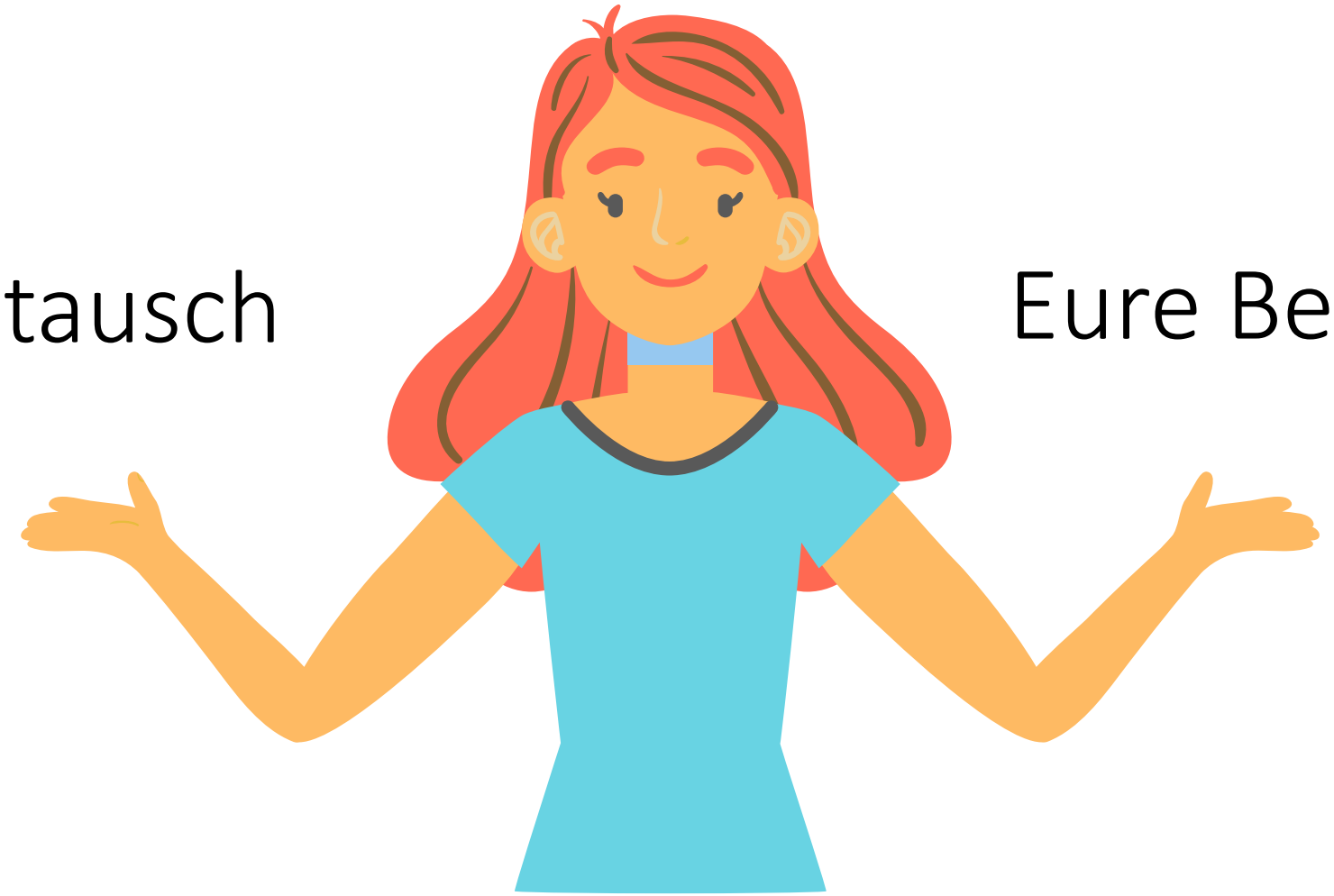
Auswertung
Von PA protokollierte Aspekte werden besprochen. Aus Zeitgründen können Zwischenauswertungen stattfinden.

Förderbedarf
Zu fördernde Aspekte bestimmen. Nächste Anleitung planen.



Modifizierter Ablauf Übergabe mit Rollentausch – eigene Darstellung

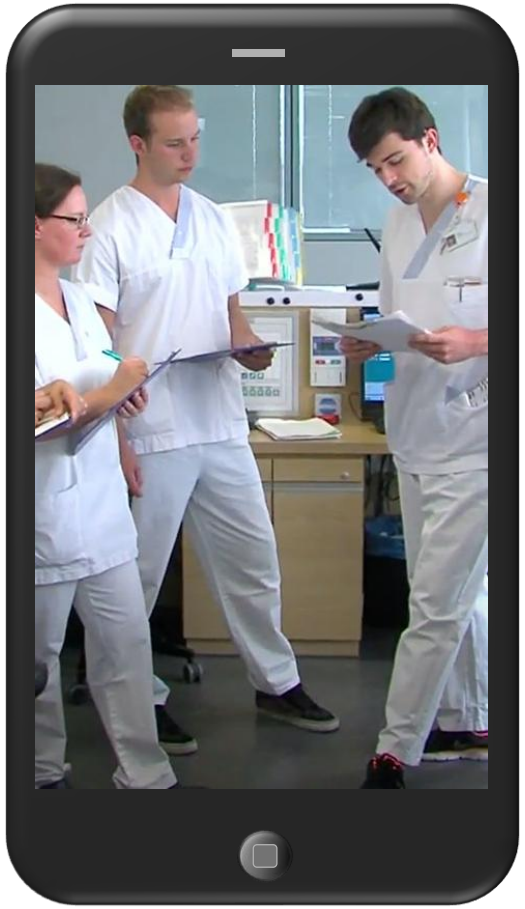
Rollentausch



Eure Beispiele

Fallbesprechung/Arbeiten mit Fällen

(Behrendt, 2017; Braunschweiger et al., 2022; Hundenborn, 2007; Schrems, 2013)



Diese fallbezogene Methode findet im Gespräch statt und eignet sich für Einzel- sowie Gruppenanleitungen.
In allen drei Phasen der Methode übernimmt die Praxisanleitung die Rolle der Lernbegleitung und der Moderation.
Im Mittelpunkt stehen (schwierige/komplexe) Situationen und Sachverhalte der Pflege, die in einer bestimmten Abfolge bearbeitet werden.

Merkmale

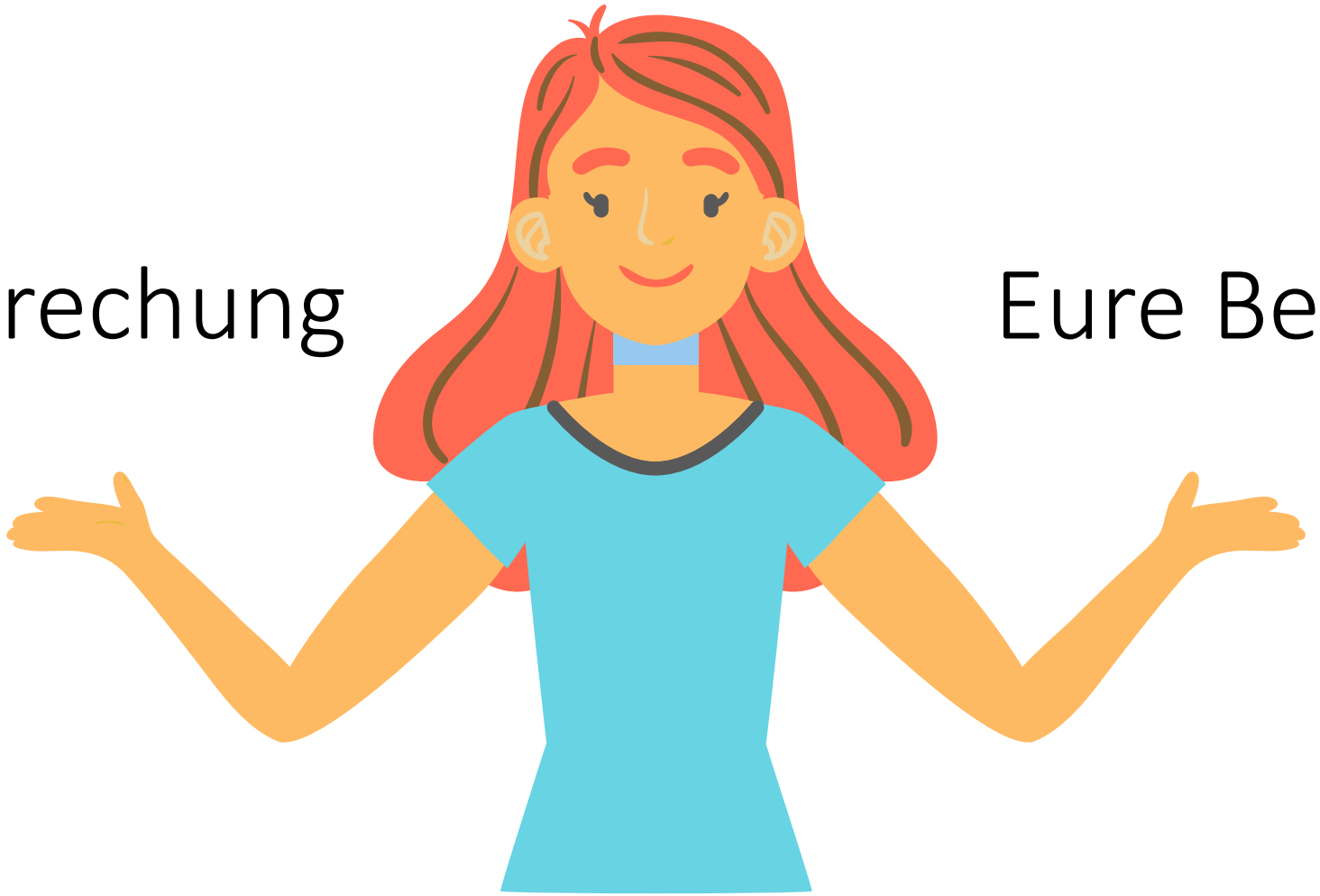
- Problemlösungskompetenz wird gefördert
- Ermöglicht Reflexion des Pflegehandelns
- Fördert Entscheidungsfindung
- Komplexität anpassbar
- PA übernehmen moderierende Rolle
- Berücksichtigt mehrere Deutungs- und Lösungsansätze
- Greift (schwierige) Situationen und Sachverhalte der Pflege auf
- In der Regel aus drei Phasen bestehend.

Phasen der Fallarbeit

Fallschilderung	Fallbearbeitung	Fallauswertung
Beschreibung der Situation und der zu pflegenden Person (mündlich oder schriftlich). Thema und Schwerpunkt und Ziel werden festgelegt. Azubis notieren sich Lernfragen, um dies zu bestimmen.	(Problem-)Analyse der Situation in Hinsicht auf den gesetzten Schwerpunkt. Dies kann anhand von Assessments und Strukturmodellen (z. B. ABEDL) oder Reflexionsfragen (Gibbs-Zyklus) stattfinden. PA moderiert die Bearbeitung.	Von der (Problem-) Analyse werden Handlungen/Maßnahmen abgeleitet und/oder Perspektiven abgeleitet. Diese werden zwischen PA und Azubi reflektiert.

Modifizierter Ablauf der Fallarbeit – eigene Darstellung

Fallbesprechung

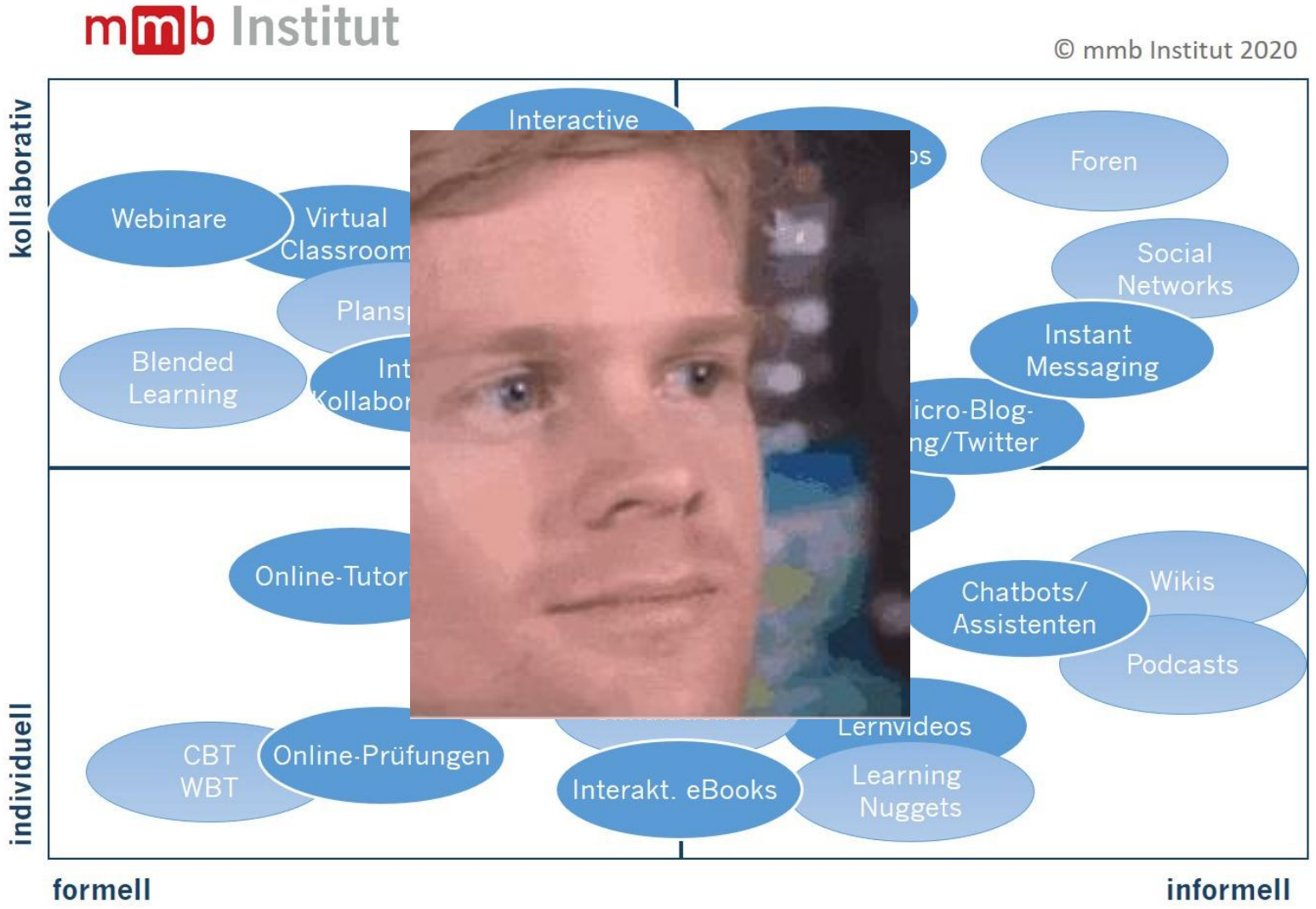


Eure Beispiele

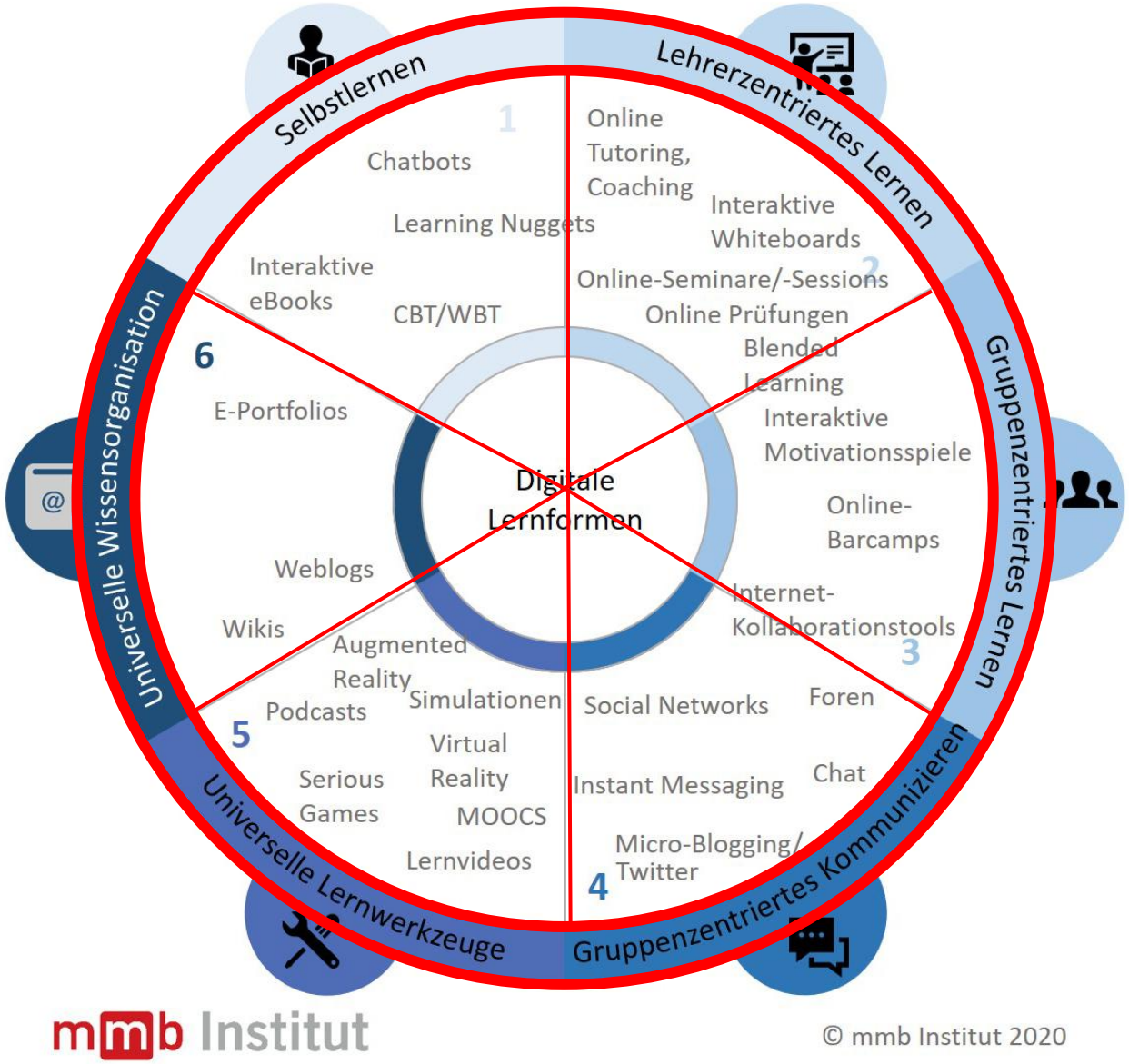
Einzel-/Partnerarbeit

- ✓ **Zeit:** 90 Minuten
- ✓ **Auswertung:** Mi., 02.04.
- ✓ **Thema:** “Planung einer Praxisanleitung mit mind. einer konkreten Methode zu einem festgelegten Thema”
- ✓ **Ziele:**
  - Typische Ausbildungssituation ausdenken
  - Erhebung aller erforderlichen Informationen (Vorbereitungsphase)
  - Auswahl mind. einer Praxisanleitungsmethode
  - Planung der Durchführungsschritte (Durchführungsphase)
  - Erstellung eines Mediums (analog/digital)
- ✓ **Vorstellung:**
  - Präsentation im Plenum
  - Besprechung

Soooooooo viele Begriffe



Ordnung in der Vielfalt



mmb Institut

© mmb Institut 2020

Welche Medien & Tools kennt ihr?

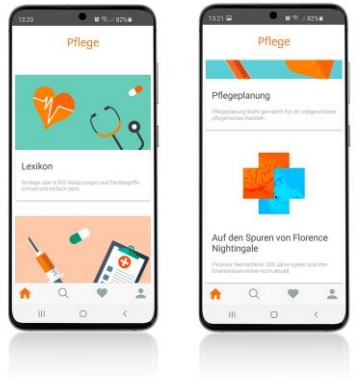
Realität der Praxisanleitungen

YouTube

CNE
Certified Nursing Education

ÜBER GABE
DER PODCAST

Quiz Academy



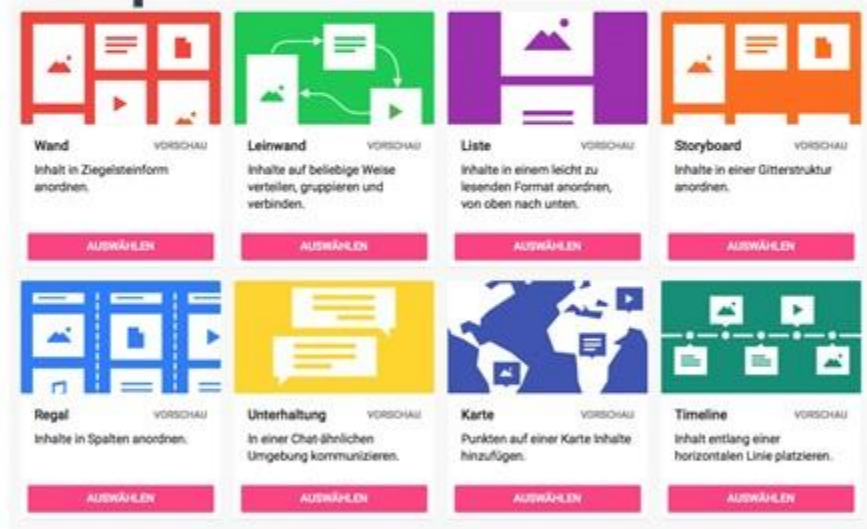
YouTube

CNE
Certified Nursing Education

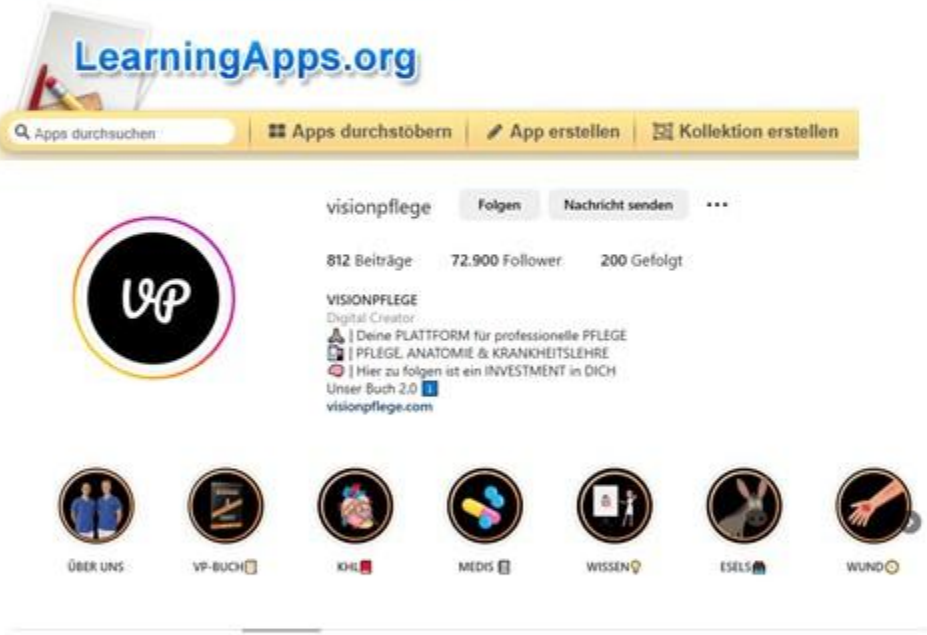
LearningApps.org

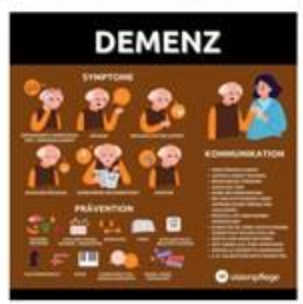
Apps durchsuchen | Apps durchstöbern | App erstellen | Kollektion erstellen

padlet



ÜBER GABE
DER PODCAST



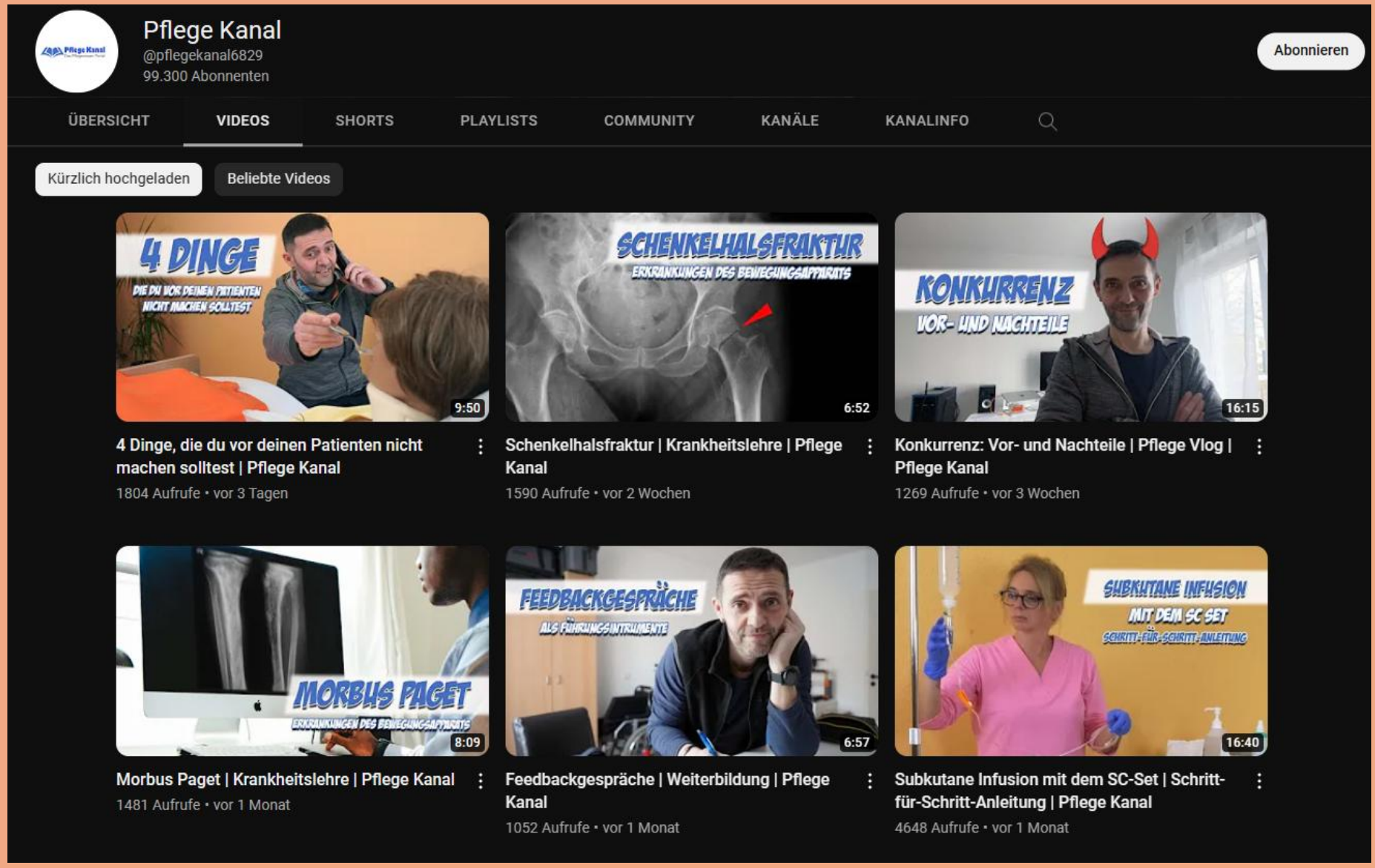


Quiz
Academy

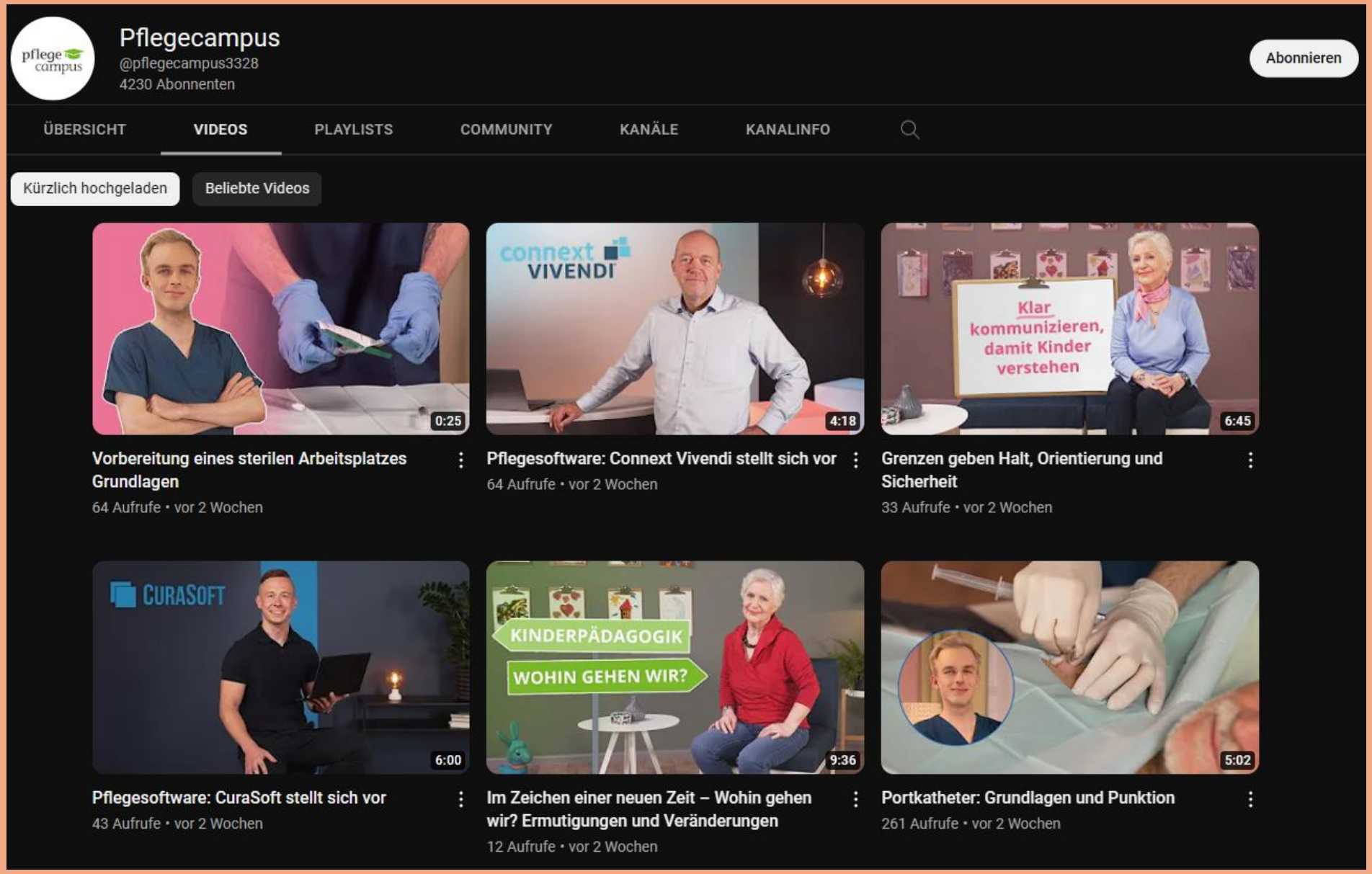
TikTok

ELSEVIER

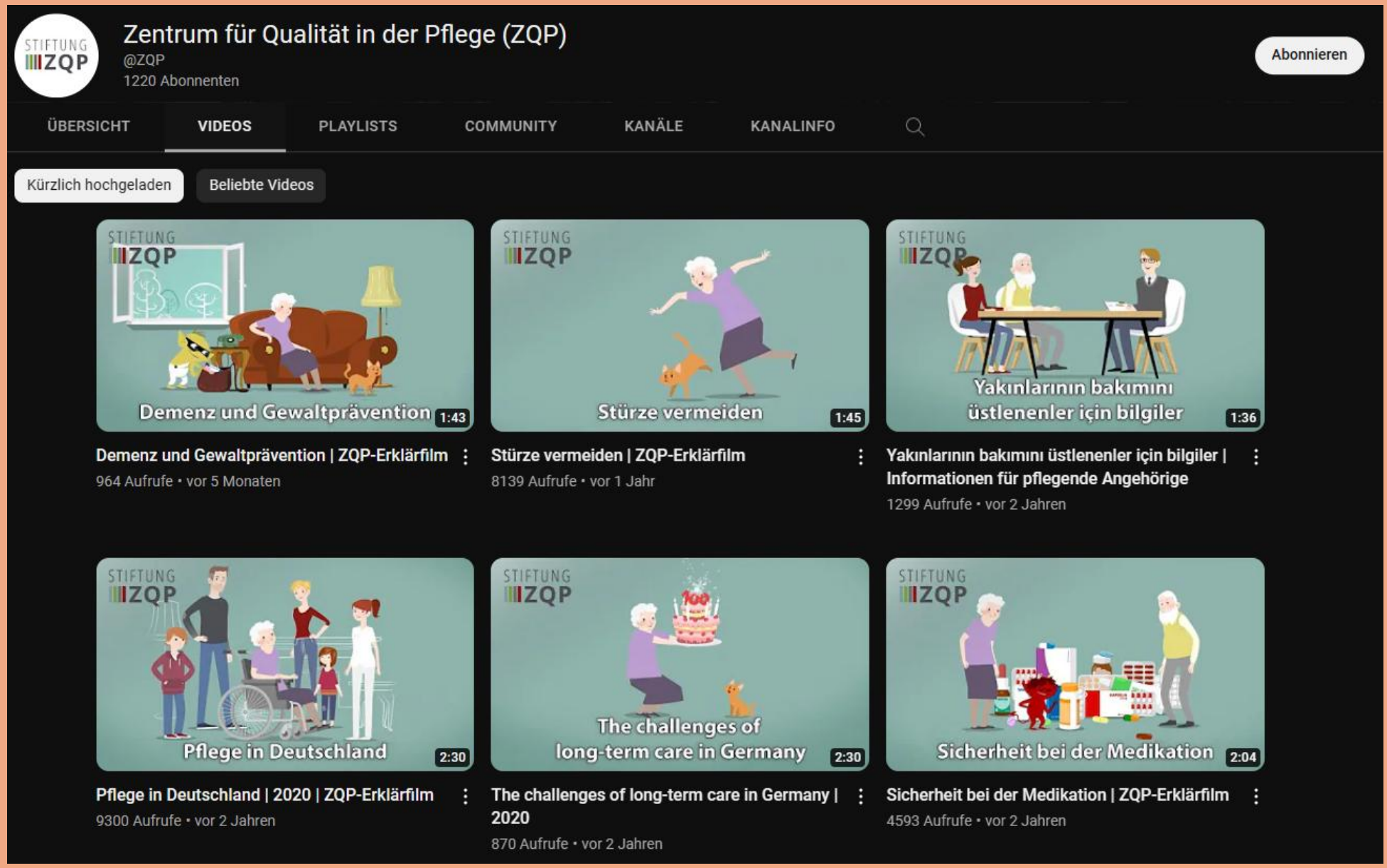
Social Media - YouTube



Social Media - YouTube



Social Media - YouTube



Social Media - YouTube

I care - Thieme
@IcareThieme
40.000 Abonnenten

Abonniert

ÜBERSICHT | VIDEOS | PLAYLISTS | COMMUNITY | KANÄLE | KANALINFO

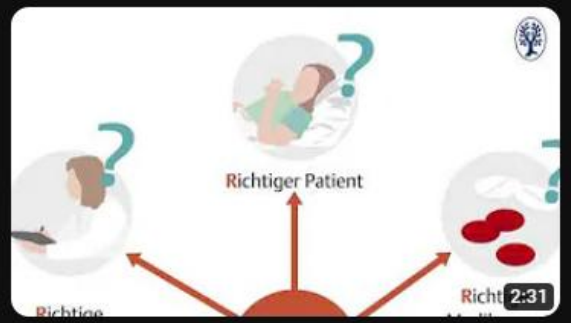
Kürzlich hochgeladen | Beliebte Videos

Vitalparameter beobachten und kontrollieren: Blutdruck messen
40.578 Aufrufe • vor 1 Jahr

Nasen-Rachen-Abstrich bei Covid-19
183.884 Aufrufe • vor 2 Jahren

Hygienische Händedesinfektion
26.855 Aufrufe • vor 2 Jahren

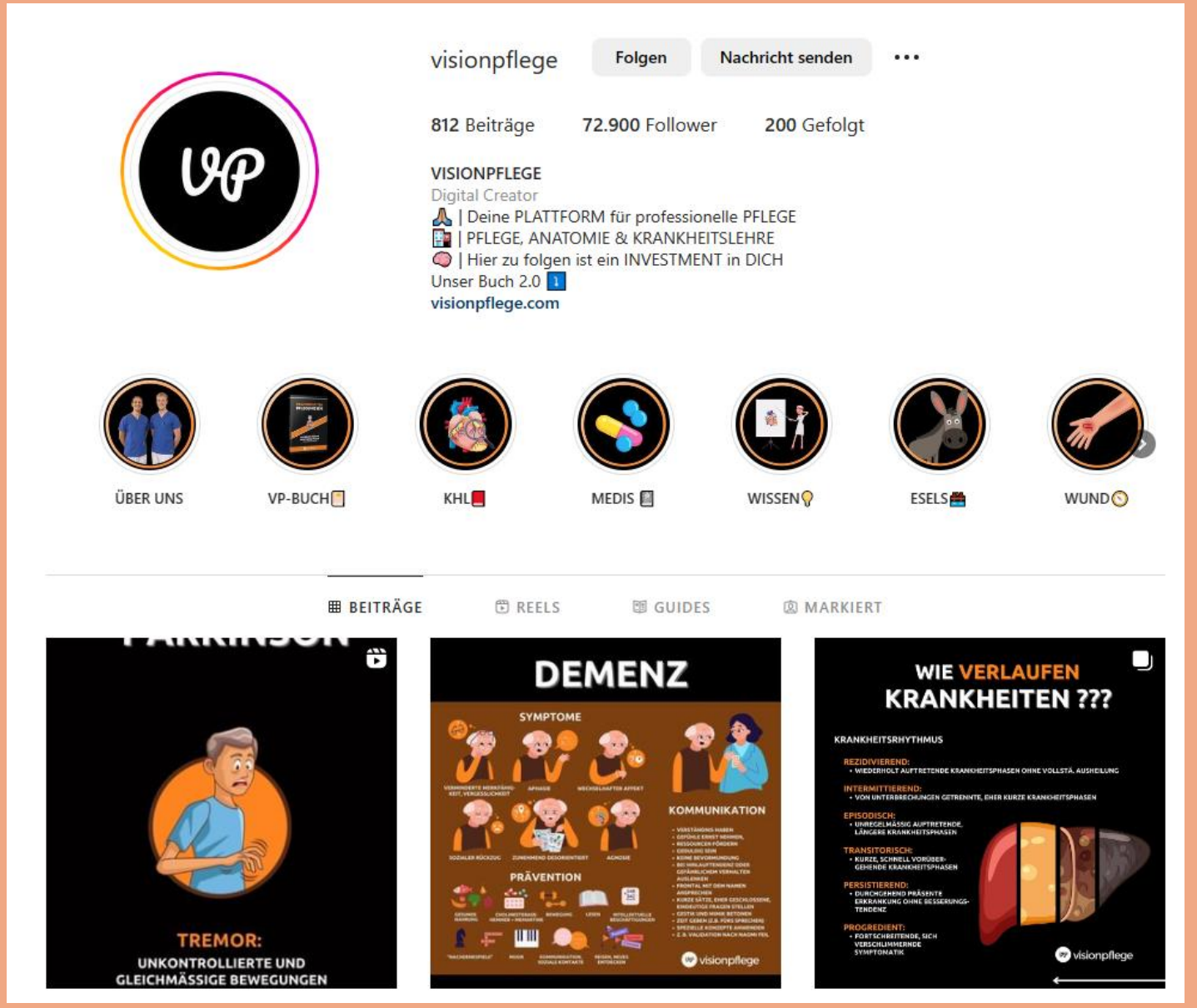
Bastel dir dein I care Herz!
9415 Aufrufe • vor 2 Jahren



Medikamente stellen
44.529 Aufrufe • vor 2 Jahren

Blutzucker messen
29.900 Aufrufe • vor 2 Jahren

Social Media - Instagram



Social Media - Instagram

pflege.wissen

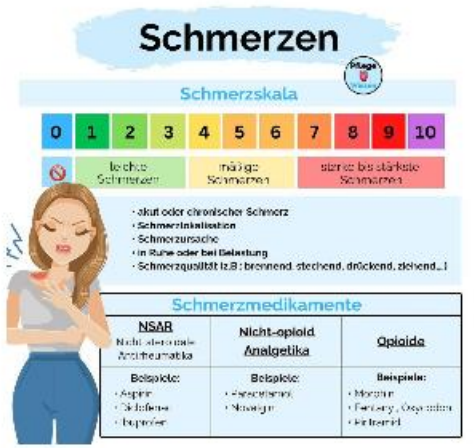
Folgen | Nachricht senden | •••

234 Beiträge **71.000** Follower **104** Gefolgt

Pflege Wissen
Medizin und Gesundheit
alles rund um Medizin und Pflege □□□

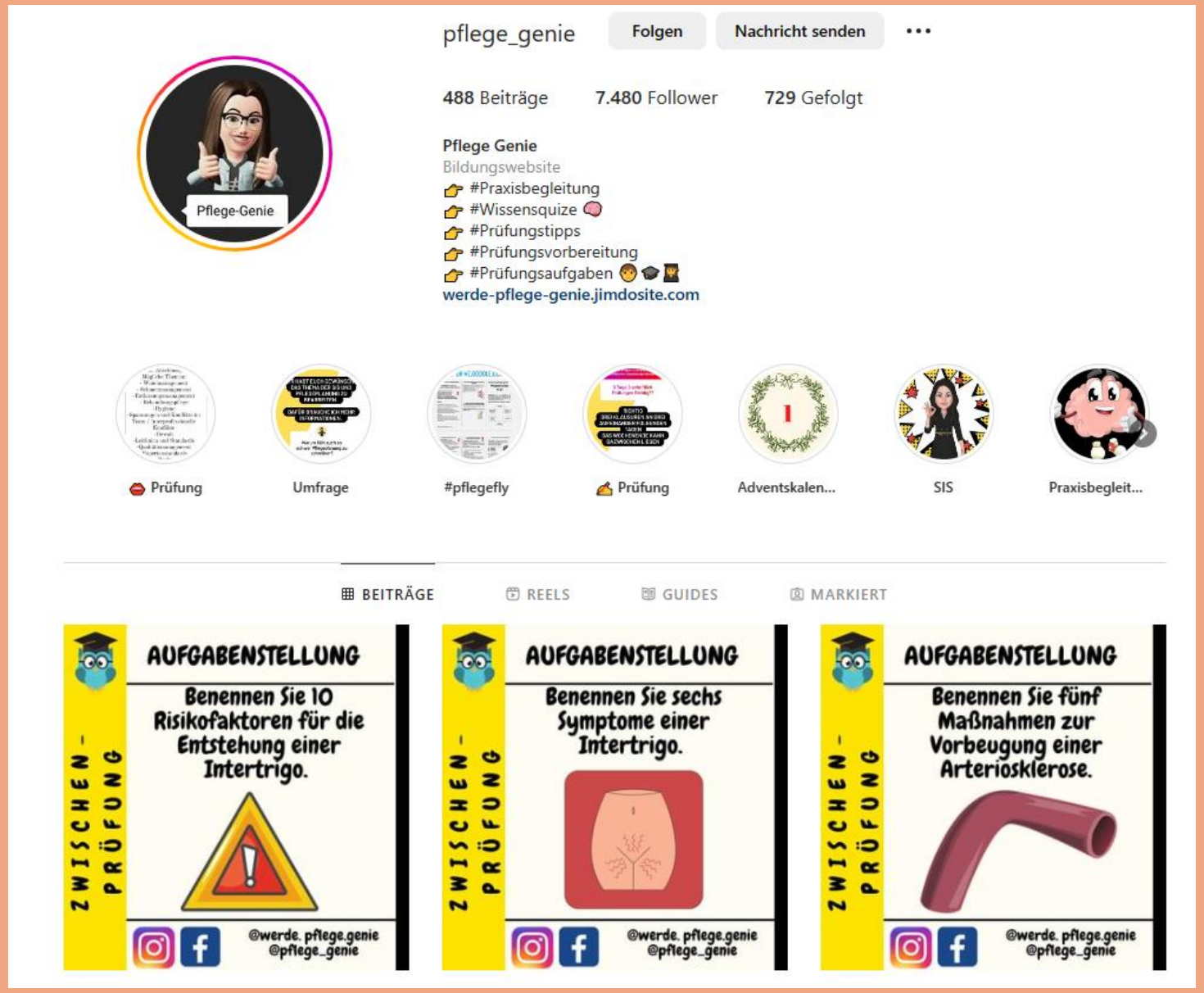
Quiz | Rabatt-Codes | Wissen | Q&A | Lerntipps | Azubis

BEITRÄGE | GUIDES | MARKIERT

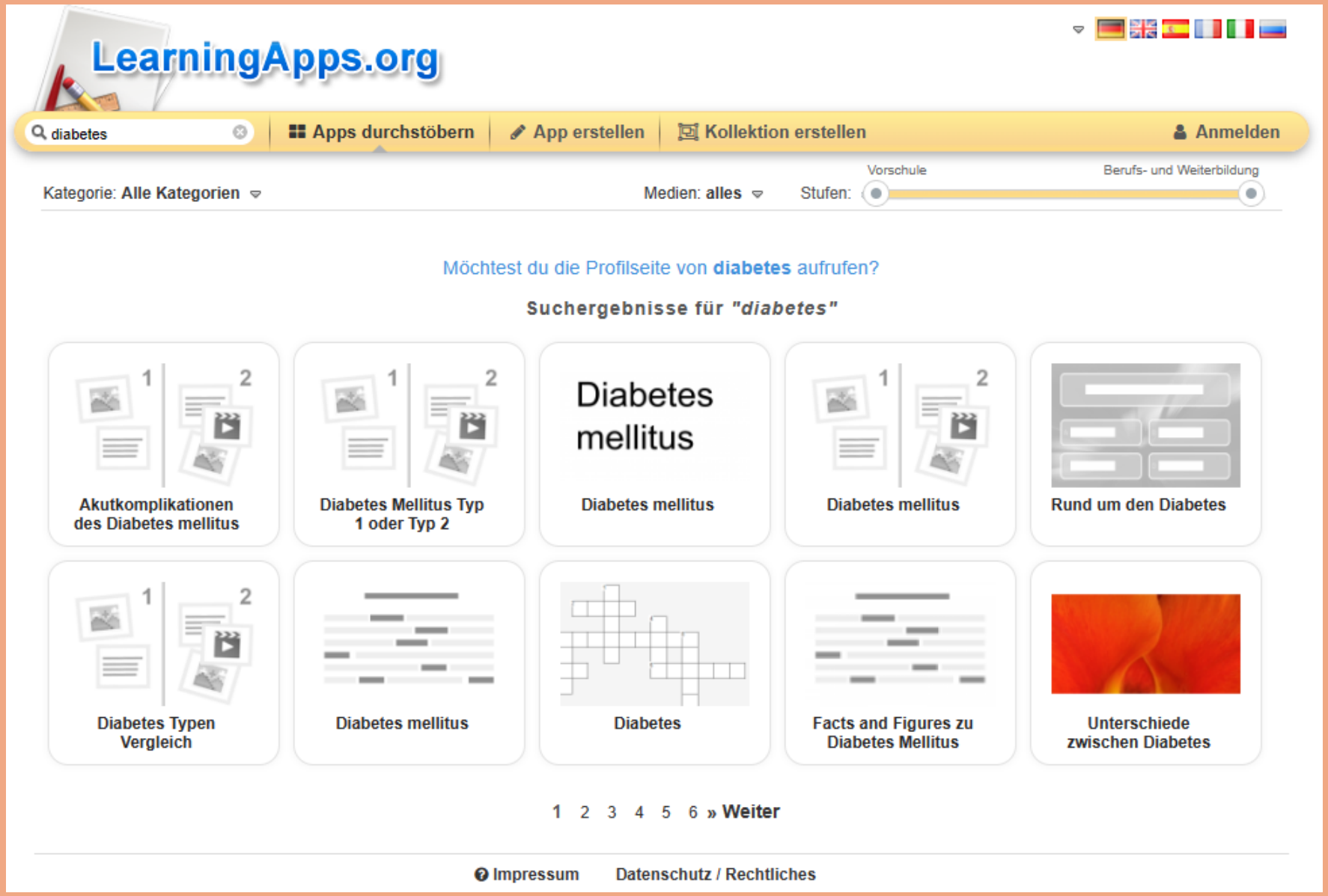


Frakturheilung
Voraussetzungen für ungestörte Heilung
• ausreichende Durchblutung
• ununterbrochene Ruhigstellung durch Gips oder Schienen
• enger Kontakt der Fragmente
• Infektionsfreiheits
Heilungsdauer
• abhängig von Lokalisation der Fraktur, Allgemeinzustand und Alter des Patienten
Unterarm#: ca. 6-8 Wochen
Oberarm#: ca. 6-12 Wochen
Sternum#: ca. 6-8 Wochen
Clavicula#: ca. 6 Wochen
Rippen#: ca. 6 Wochen
Oberschenkelhals#: bis 1 Jahr
Unterschenkel#: 6-8 Wochen
stabile Becken#: 4-8 Wochen

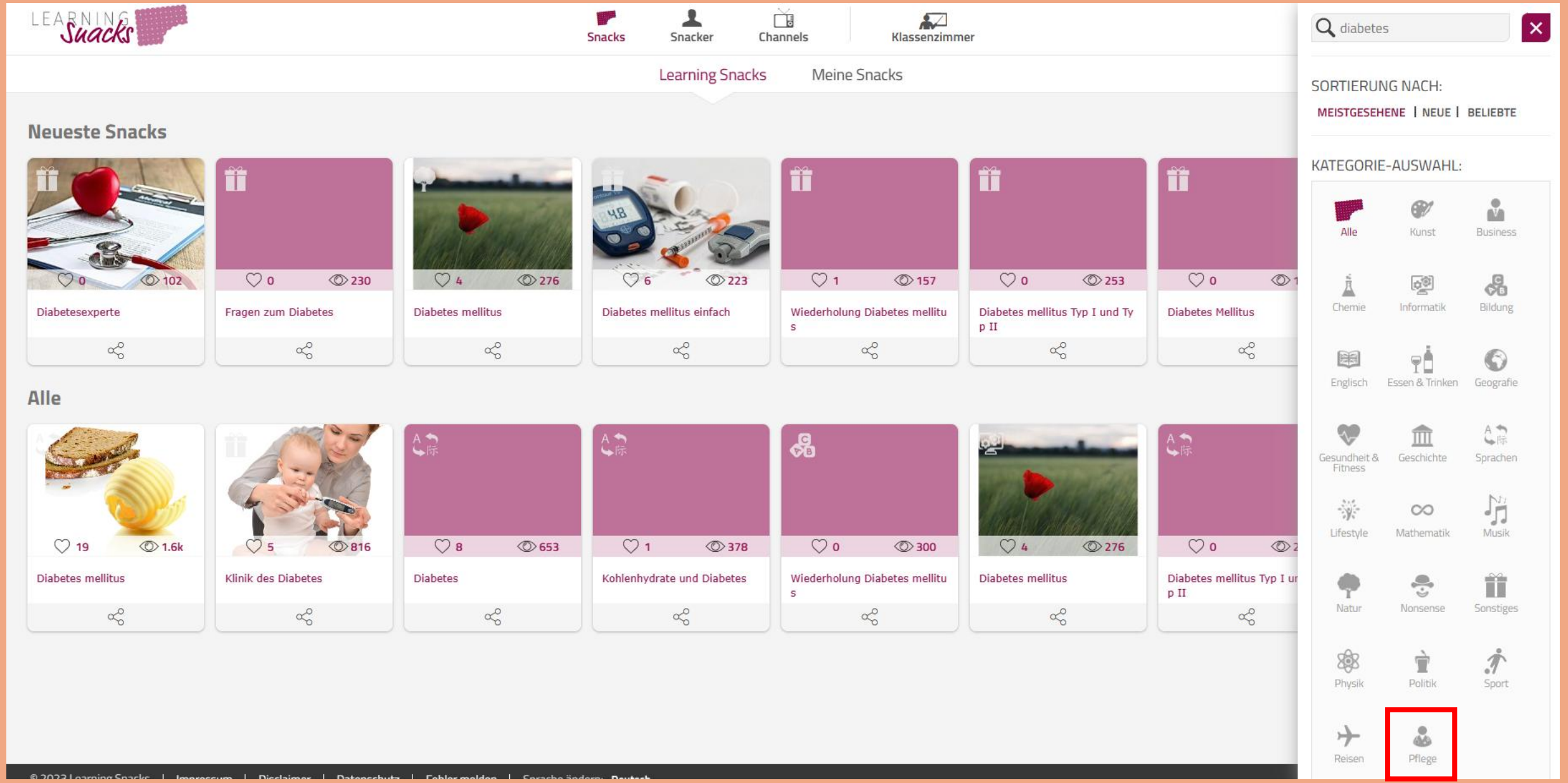
Social Media - Instagram



Digitale Medien - Apps



Digitale Medien - Apps



Digitale Medien - Apps

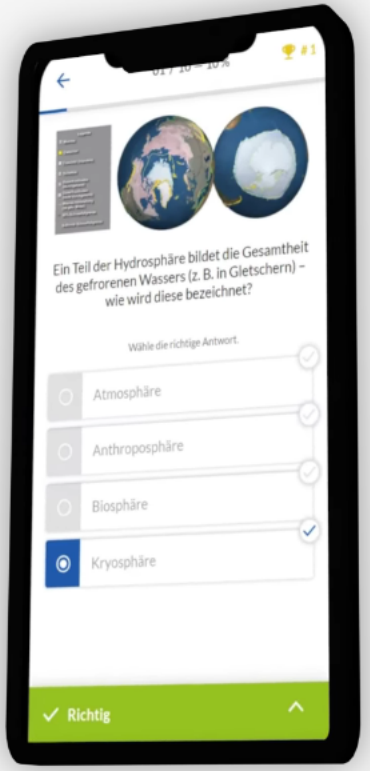
QuizAcademy

Editionen | Seminare & Hilfen | Preise | Mehr | Jetzt registrieren | Login | Für Lernende

Lernsoftware für Quiz, Karteikarten, Umfragen

- Datenschutzfreundlich
- Kostenfrei registrieren und starten
- Einfach existierende Inhalte importieren

Jetzt starten!

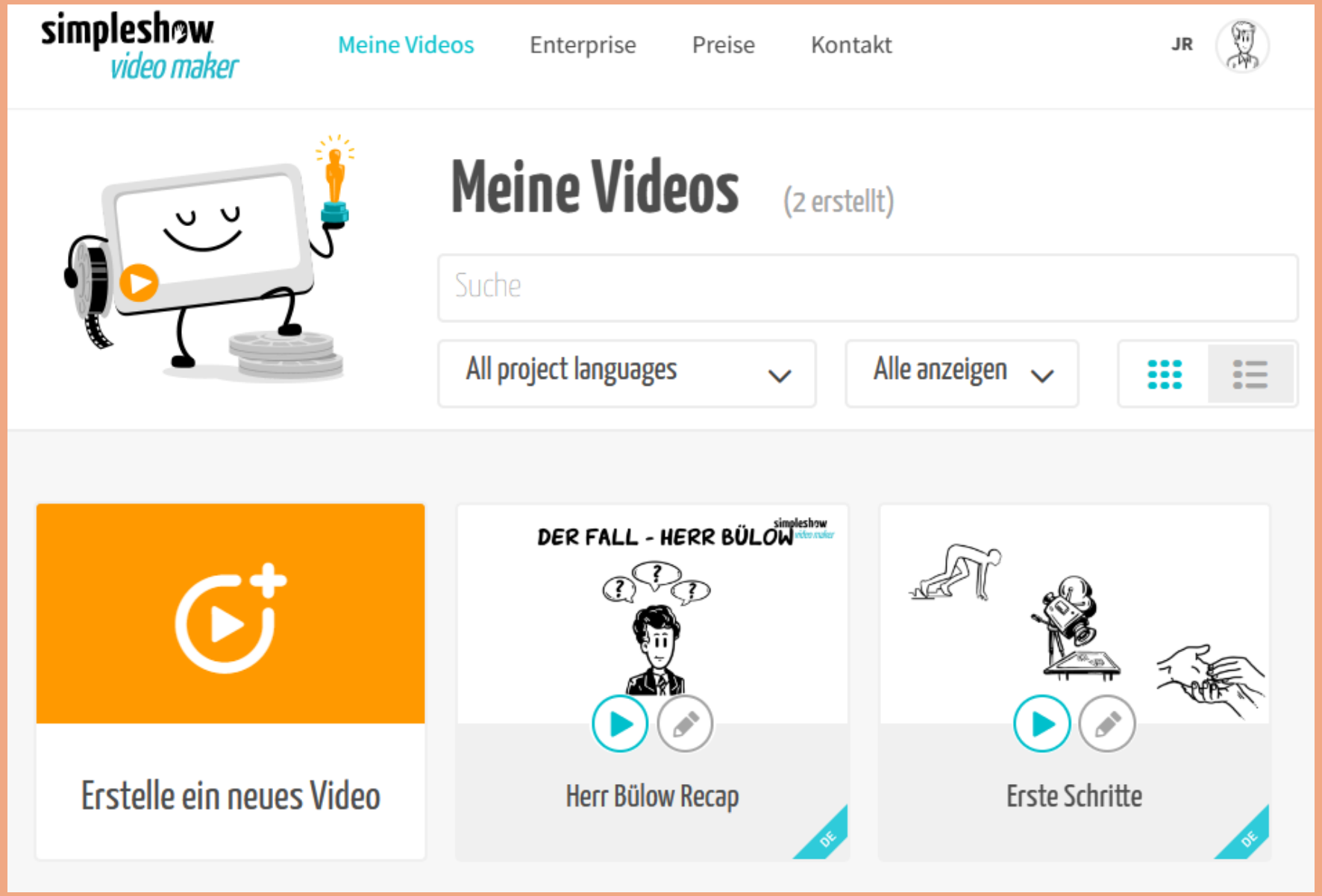

Ein Teil der Hydrosphäre bildet die Gesamtheit des gefrorenen Wassers (z. B. in Gletschern) – wie wird diese bezeichnet?
Wähle die richtige Antwort.
Atmosphäre
Anthroposphäre
Biosphäre
Kryosphäre
Richtig

25.328
Registrierte Lehrende

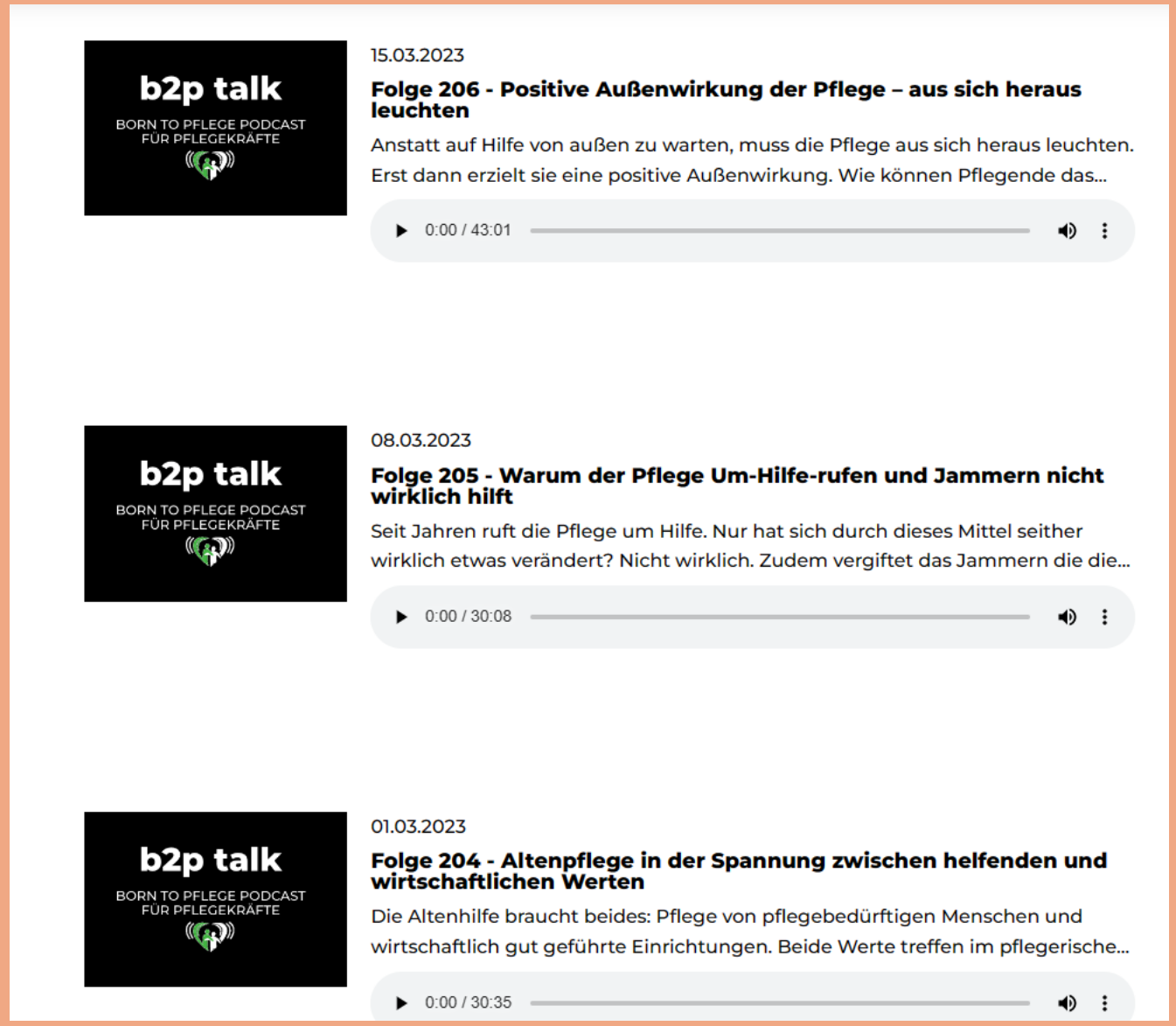
93 %
Zufriedene Live-Event Nutzer

93 %
Zufriedene Prüfungsnutzer

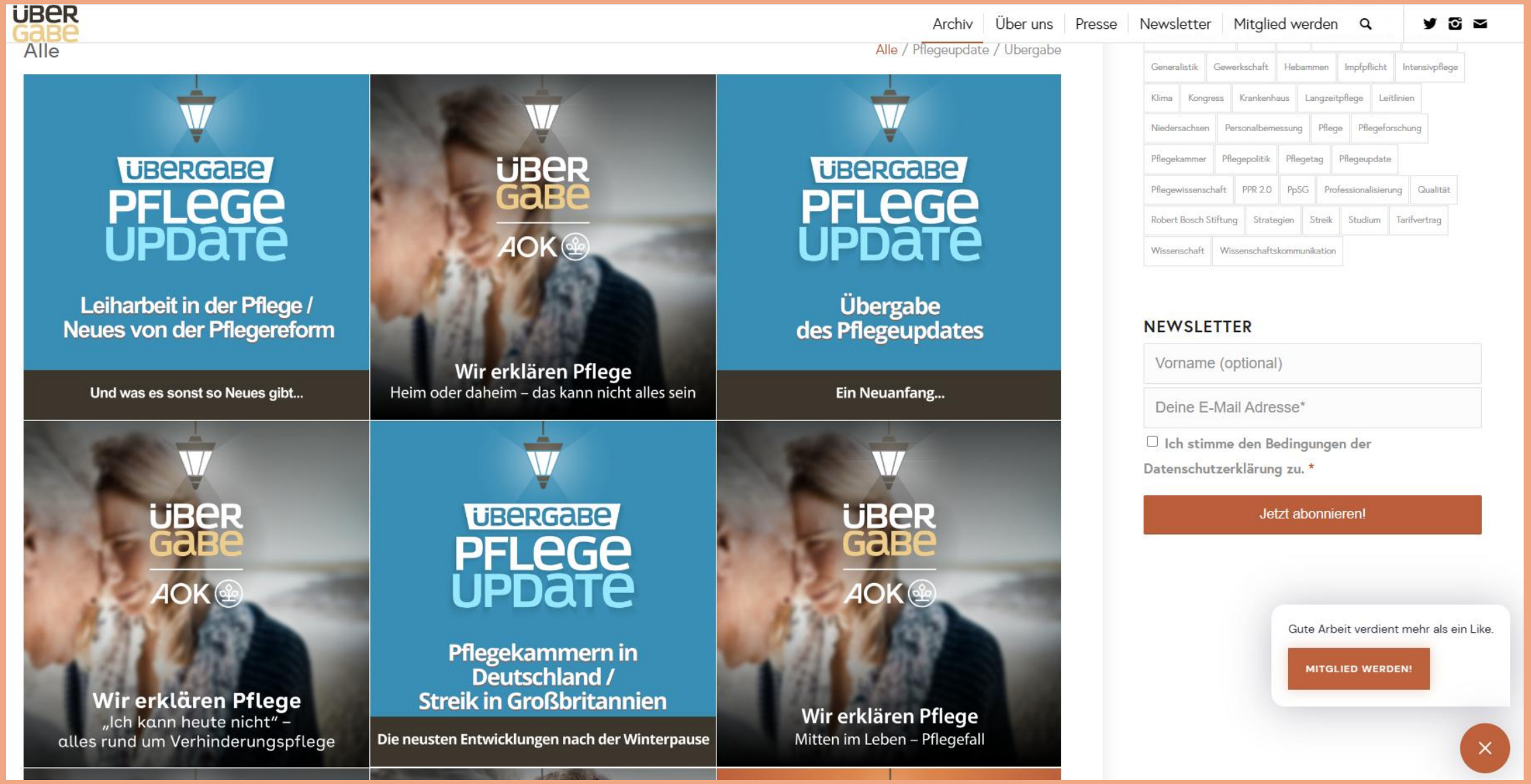
Digitale Medien - Audiovisuell



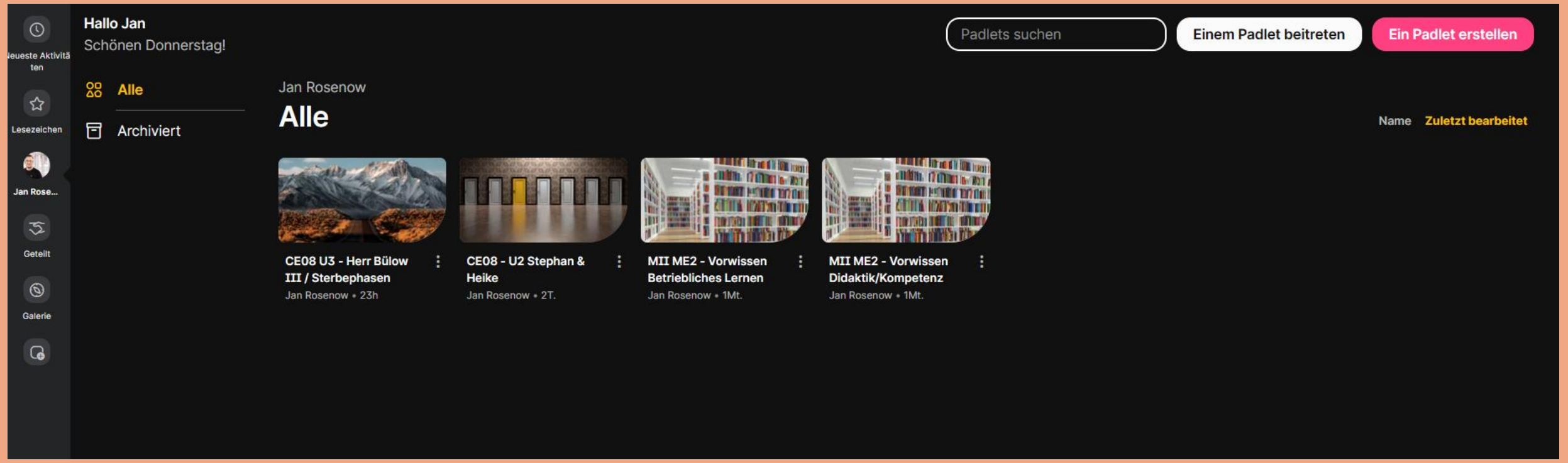
Digitale Medien - Auditiv


b2p talk
BORN TO PFLEGE PODCAST
FÜR PFLEGEKRÄFTE
15.03.2023
Folge 206 - Positive Außenwirkung der Pflege – aus sich heraus leuchten
Anstatt auf Hilfe von außen zu warten, muss die Pflege aus sich heraus leuchten. Erst dann erzielt sie eine positive Außenwirkung. Wie können Pflegende das...
0:00 / 43:01
b2p talk
BORN TO PFLEGE PODCAST
FÜR PFLEGEKRÄFTE
08.03.2023
Folge 205 - Warum der Pflege Um-Hilfe-rufen und Jammern nicht wirklich hilft
Seit Jahren ruft die Pflege um Hilfe. Nur hat sich durch dieses Mittel seither wirklich etwas verändert? Nicht wirklich. Zudem vergiftet das Jammern die die...
0:00 / 30:08
b2p talk
BORN TO PFLEGE PODCAST
FÜR PFLEGEKRÄFTE
01.03.2023
Folge 204 - Altenpflege in der Spannung zwischen helfenden und wirtschaftlichen Werten
Die Altenhilfe braucht beides: Pflege von pflegebedürftigen Menschen und wirtschaftlich gut geführte Einrichtungen. Beide Werte treffen im pflegerische...
0:00 / 30:35

Digitale Medien - Auditiv



Digitale Medien – Kooperation/Kollaboration



Quellen

Berendt, S. (2017). Die Entwicklung eines Methodenkatalogs. Ein Instrument zur Steigerung der Gestaltungsvielfalt der Praxisanleitung in der Pflegeausbildung am Beispiel des Lernorts Krankenhaus. Lehren &Lernen im Gesundheitswesen Ausgabe 1/2018

Bohrer, A. (3. aktualisierte und erweitere Auflage 2014). Lernort Praxis. Kompetent begleite und anleiten. Brake: Prodos Verlag.

Brühlmann, J. (2011). Modeling mit Metalog macht berufliches Wissen in der Praxis lebendig. Wissenstransfer in der Ausbildung, PADUA, 6 (1) 11-16.

Braunschweiger, C. & Köder, C. (2022). Praxisanleitung Pflege. Lehrbuch für die Weiterbildung. München: Elsevier GmbH

Hundenborn, G. (2007). Fallorientierte Didaktik in der Pflege - Grundlagen und Beispiele für Ausbildung und Prüfung. München: Elsevier.

Kaiser, H. (2005): Wirksame Ausbildungen entwerfen. Das Modell der Konkreten Kompetenzen. Bern: hep

Mamerow, R. (5. Auflage 2016). Praxisanleitung in der Pflege. Berlin Heidelberg: Springer.

Müller, K. (2005): Lernaufgaben – Wissenstransfer & Reflexion in realen Berufssituationen.

Müller, K. (2009): Implementierung eines Lernaufgabenkonzeptes in die betriebliche Pflegeausbildung. Bremen: Universität Bremen.

Quernheim, G. (5. Auflage 2022). Spielend anleiten und beraten. Hilfen zur praktischen Pflegeausbildung. München: Elsevier.

Schewior-Popp, S. (2. aktualisierte Auflage 2014). Lernsituationen planen und gestalten. Handlungsorientierter Unterricht im Lernfeldkontext. Stuttgart und New York: Georg Thieme Verlag.

Schrems, B. (2013). Fallarbeit in der Pflege. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.